

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A STUDY OF JOB SATISFACTION OF COMMERCIAL TEACHERS
IN TECHNICAL COLLEGES AND VOCATIONAL COLLEGES
IN NORTH-EASTERN THAILAND



นางสาวชมพูนุช บัวมังศรี
MISS CHOMPUNUCH BOURBANGSORN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2535

ISBN 974-8157-82-2

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่ คณ. ๕1๗๒ ก ๕๖๕
เลขทะเบียน 18169
๖ พ.ย. 2535
วัน, เดือน, ปี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย
อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นักศึกษา

นางสาวชมพูนุช บัวบังศรี

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร. เมธี บิลันธานานนท์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.ศิริพรพรรณ ชุ่มชุม

ระดับการศึกษา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

ภาควิชา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม

เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2535

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเริญเบื้องต้น และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ตามตัวแปร ได้แก่ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ วุฒิกการศึกษา และอายุราชการ และศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเริญเบื้องต้น เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและวางแผนพัฒนาบุคลากร ในประเภทวิชาพาณิชย์กรรมของสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครู-อาจารย์ประเภทวิชาพาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 285 คน โดยเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 126 คน และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเอง โดยยึดหลักทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นแบบสอบถามทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และตอนที่ 3 สอบถามข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test และ ANOVA

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พอสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด เพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ผลปรากฏว่า

สถานศึกษาที่สังกัด ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

เพศ ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่ด้านรายได้และสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นกับปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ผลปรากฏว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

ผลการวิจัยนี้จะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกนั้นทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น

College teachers. The instrument for data collection, stricted with two Herzberg Factors, was constructed by the researcher.

The questionnaire composed of 3 parts. The first part consisted of the informants' information, the second one comprised of performance satisfaction and the third one was the subjects' opinion about satisfaction and unsatisfaction in work performance.

The statistical instrument used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested by using the t-test and ANOVA

The research findings were as follows :

1. The satisfaction of Technical Colleges Commercial Teachers according to Motivation Factor was in the medium level, but high in the work itself ; for Hygiene Factors was in the medium level.

2. The satisfaction of Vocational Colleges Commercial Teachers according to Motivation Factor was in the medium Level, but high in the achievement ; for Hygiene Factor was in the medium level.

3. According to the Motivation Factor and Hygiene Factor, the comparision of work performing satisfaction in Technical Colleges and Vocational Colleges was classified with the colleges in under different department, sex, academic qualification and work experience were the following :

For the teachers in under different department, the two factors showed no statistically significant difference at the level of .05

For the sex as in Motivation Factor showed no statistically significant difference but in Hygiene Factor showed statistically

significant difference at the level of .05 apart from working condition existed in no statistically significant difference at the level of .05

For the teachers with different Academic qualification in Motivation Factor showed no statistically significant difference at the level of .05 and totally showed no statistically significant difference at the level of .05 in Hygiene Factor apart from the relationship showed statistically significant difference at the level of .05

For the teachers with different work experience in Motivation Factor showed no statistically significant difference at the level of .05 in Hygiene Factor totally showed no statistically significant difference at the level of .05 but showed statistically significant difference at the level of .05 in salary and compensation.

4. The result of studying in the Performing Satisfaction for Commercial Teachers in Technical colleges and Vocational Colleges as in Motivation Factor and Hygiene Factor is in the same medium level.

In conclusion, the job satisfaction of the commercial teachers in Technical colleges and Vocational Colleges in North-eastern Thailand was in the medium level. The satisfaction of Technical Colleges Commercial Teachers was high in work-itself. Apart from that, it was in the medium level in all aspects. As well as, the satisfaction of Commercial Teachers in Vocational Colleges was high in achievement. Apart from that, it was in the medium level in all aspects.

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. เมธี ปิณฑานนท์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจและติดตามความก้าวหน้าในระหว่างดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์มา โดยตลอด จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร. ศิริพรรณ ชุ่มชุม อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น เสนอแนะแนวทางในการวิจัย และคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยอย่างสม่ำเสมอ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถาม และขอขอบคุณครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ชมพูนุช บัวบังศรี

สารบัญ

| | หน้า |
|--|-------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | I |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | IV |
| กิตติกรรมประกาศ..... | VII |
| สารบัญ..... | VIII |
| สารบัญตาราง..... | XI |
| สารบัญแผนภูมิ..... | XVIII |
| บทที่ | |
| 1. บทนำ..... | 1 |
| ที่มาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ในการวิจัย..... | 8 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 9 |
| ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย..... | 9 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 11 |
| นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย..... | 12 |
| เชิงอรรถ..... | 14 |
| 2. บรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... | 17 |
| ระบบการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา..... | 18 |
| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... | 30 |
| ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... | 31 |
| ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... | 33 |
| องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... | 46 |
| Two - Factors Theory..... | 55 |
| เชิงอรรถ..... | 82 |

VIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 3. วิธีดำเนินการวิจัย และการรวบรวมข้อมูล..... | 94 |
| ประชากรที่ใช้ในการวิจัย..... | 94 |
| กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... | 94 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 96 |
| การสร้างเครื่องมือ..... | 96 |
| การทดลองใช้แบบสอบถาม..... | 98 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 99 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 99 |
| 4. การวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัย..... | 101 |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 102 |
| ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัย กระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น.... | 104 |
| ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัด วิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัย กระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 145 |
| ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 163 |
| ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการ ศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 182 |

| | | |
|----------|--|-----|
| ตอนที่ 6 | การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ ราชการ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 201 |
| ตอนที่ 7 | การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัย จำเป็นเบื้องต้น..... | 230 |
| ตอนที่ 8 | ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... | 231 |
| 5. | สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 238 |
| | สรุปผลการวิจัย..... | 239 |
| | อภิปรายผลการวิจัย..... | 245 |
| | ข้อเสนอแนะ ในการนำผลการวิจัยใช้ประโยชน์..... | 288 |
| | ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... | 290 |
| | เชิงอรรถ..... | 291 |
| | บรรณานุกรม..... | 301 |
| | ภาคผนวก..... | 309 |
| | ประวัติผู้เขียน..... | 333 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 1. | แสดงจำนวนและคำร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... | 102 |
| 2. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัด วิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน..... | 105 |
| 3. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัด วิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับ..... | 106 |
| 4. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัด วิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงาน..... | 108 |
| 5. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัด วิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ..... | 110 |
| 6. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัด วิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง..... | 112 |
| 7. | สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัด วิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น..... | 113 |
| 8. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัด วิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและ การบริหาร..... | 114 |
| 9. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัด วิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศงาน..... | 116 |
| 10. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัด วิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และ สวัสดิการ..... | 118 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

| | | |
|-----|--|-----|
| 11. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล..... | 119 |
| 12. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงาน..... | 121 |
| 13. | สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 123 |
| 14. | สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 124 |
| 15. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน.. | 125 |
| 16. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับ..... | 127 |
| 17. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงาน..... | 129 |
| 18. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ..... | 131 |
| 19. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง... | 132 |
| 20. | สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น..... | 133 |
| 21. | ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร..... | 135 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 22. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศงาน..... | 136 |
| 23. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ..... | 138 |
| 24. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล..... | 140 |
| 25. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงาน.... | 141 |
| 26. สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 143 |
| 27. สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 144 |
| 28. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น..... | 147 |
| 29. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น..... | 153 |
| 30. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 155 |
| 31. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 161 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 32. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 162 |
| 33. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยกระตุ้น..... | 165 |
| 34. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยกระตุ้น..... | 171 |
| 35. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 173 |
| 36. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 180 |
| 37. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 181 |
| 38. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น..... | 183 |
| 39. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น..... | 190 |
| 40. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 192 |

XIV

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 41. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 199 |
| 42. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 200 |
| 43. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม อายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้น..... | 203 |
| 43.1 แสดงการทดสอบรายคู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม อายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับ..... | 211 |
| 43.2 แสดงการทดสอบรายคู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม อายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับ..... | 212 |
| 43.3 แสดงการทดสอบรายคู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม อายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง..... | 213 |
| 44. สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม อายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้น..... | 214 |
| 45. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม อายุราชการ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 216 |

| | | |
|------|--|-----|
| 45.1 | แสดงการทดสอบรายคู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม อายุราชการ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและ การบริหาร..... | 223 |
| 45.2 | แสดงการทดสอบรายคู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม อายุราชการ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศงาน..... | 224 |
| 45.3 | แสดงการทดสอบรายคู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม อายุราชการ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และ สวัสดิการ..... | 225 |
| 45.4 | แสดงการทดสอบรายคู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม อายุราชการ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และ สวัสดิการ..... | 226 |
| 46. | สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม อายุราชการ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 227 |
| 47. | สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม อายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 228 |
| 48. | ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นและ ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น..... | 230 |
| 49. | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พณิชยกรรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค..... | 232 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 50. | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา..... | 233 |
| 51. | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค..... | 234 |
| 52. | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา..... | 236 |



สารบัญแนภูมิ

| แนภูมิที่ | หน้า |
|---|------|
| 1. แสงการบริหารงานและการแบ่งงาน กองวิทยาลัยเทคนิค..... | 23 |
| 2. แสงการบริหารงานและการแบ่งงาน กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา..... | 25 |
| 3. แสงการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ..... | 26 |
| 4. แสงการแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา..... | 29 |
| 5. แสงลำดับชั้นความต้องการของ Maslow..... | 36 |
| 6. แสงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีของ Herzberg, McGregor และ Maslow..... | 41 |
| 7. แสงรูปแบบทฤษฎีของ Smith และ Granny..... | 45 |

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาวิชาชีพนั้น มีหน่วยงานหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชน รับผิดชอบ แต่เป็นที่ยอมรับกันว่ากรมอาชีวศึกษาเป็นแหล่งผลิตกำลังคนระดับอาชีวศึกษาทั้งแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ และช่างเทคนิค ถ้าพิจารณาในแง่ปริมาณแล้ว จะเห็นว่าประมาณร้อยละ 50 ของกำลังคนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในแต่ละปีจะเป็นผู้สำเร็จจากสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้มีประสบการณ์ จัดการศึกษาวิชาชีพมานานถึง 50 ปี (พ.ศ. 2484-2534)¹ โดยจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ในฐานะที่กรมอาชีวศึกษามีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลาง ดังนั้นการเตรียมการและการดำเนินงาน จึงต้องคำนึงถึงแนวโน้มของความต้องการกำลังคนและการพัฒนาประเทศเป็นหลัก จากการศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) พบว่า โครงสร้างทางเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การผลิตในสาขาอุตสาหกรรม การบริการ และการเกษตรสมัยใหม่ ซึ่งจะทำให้มีความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังคนในระดับกลาง²

การอาชีวศึกษามีความสำคัญมากในการจัดเตรียมบุคคลให้มีอาชีพเป็นหลักฐานในอนาคตตามความถนัด ความสนใจ และความต้องการของบุคคลและตลาดแรงงาน อีกทั้งยังช่วยผู้มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิมอีกด้วย³ โดยที่กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพ 5 หมวดใหญ่ ๆ คือ

1. หมวดวิชาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ งานทางด้านช่างต่าง ๆ

เช่น ช่างกลโรงงาน ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ และอื่น ๆ

2. หมวดวิชาชีพประเภทเกษตรกรรม ได้แก่ งานด้านเกษตรกรรม
พืชกรรม สัตวบาล การช่างเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร และอื่น ๆ
3. หมวดวิชาชีพประเภทพาณิชยกรรม ได้แก่ งานทางด้านค้าขาย บัญชี
เลขานุการ การตลาด การท่องเที่ยว และอื่น ๆ
4. หมวดวิชาชีพประเภทคหกรรม ได้แก่ งานทางด้านอาหารและโภชนา
การ เสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย คหกรรมศาสตร์ทั่วไป และอื่น ๆ
5. หมวดวิชาชีพประเภทศิลปหัตถกรรม ได้แก่ งานไม้ หนัง โลหะ
งานทอ โลหะรูปพรรณ เครื่องเคลือบดินเผา งานถ่ายภาพ และอื่น ๆ⁴

กรมอาชีวศึกษา รับผิดชอบหลักสูตรอาชีวศึกษาระดับต่าง ๆ ประกอบด้วยหลักสูตร
ปกติมี 4 หลักสูตร คือ หลักสูตร ปวช. ปวส. ปวท. และปทส. นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรพิเศษ
คือ หลักสูตร ปชม. หลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรวิชาชีพเลือก ปัจจุบันกรมอาชีวศึกษามี
สถานศึกษาในความรับผิดชอบทั้งหมด 210 แห่ง จำแนกตามกองเจ้าสังกัดและประเภทของ
สถานศึกษาได้ดังนี้

1. กองวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 78 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยช่างกล
1 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 75 แห่ง วิทยาลัยการต่อเรือ 1 แห่ง ศูนย์ฝึกวิชาชีพ
อุตสาหกรรมและการต่อเรือ 1 แห่ง
2. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 40 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัย
อาชีวศึกษา 33 แห่ง วิทยาลัยพาณิชยการ 3 แห่ง วิทยาลัยบริหารธุรกิจ 2
แห่ง วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม 2 แห่ง
3. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม จำนวน 47 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัย
เกษตรกรรม 45 แห่ง ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร 1 แห่ง ศูนย์ปฏิบัติการ
วิชาชีพเกษตรกรรม 1 แห่ง
4. กองการศึกษาอาชีพ จำนวน 45 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยสารพัด
ช่าง 30 แห่ง ศูนย์ฝึกวิชาชีพ 12 แห่ง วิทยาลัยการอาชีพ 3 แห่ง⁵

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนั้นกรมอาชีวศึกษายังได้แบ่งกลุ่มสถานศึกษาขึ้นตามภาคต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการบริหารงาน โดยแต่ละกลุ่มจะมีสถานศึกษาตามกองเจ้าสังกัดทุกกองเป็นสมาชิกของกลุ่มตามภาคต่าง ๆ คือ

กลุ่มภาคกลาง ประกอบด้วยสถานศึกษา ในเขตการศึกษา 1 5 และ กทม. จำนวน 44 แห่ง

กลุ่มภาคใต้ ประกอบด้วยสถานศึกษา ในเขตการศึกษาที่ 2 3 และ 4 จำนวน 43 แห่ง

กลุ่มภาคเหนือ ประกอบด้วยสถานศึกษา ในเขตการศึกษาที่ 7 และ 8 จำนวน 42 แห่ง

กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยสถานศึกษา ในเขตการศึกษาที่ 9 10 และ 11 จำนวน 49 แห่ง

กลุ่มภาคตะวันออก-กลาง ประกอบด้วยสถานศึกษา ในเขตการศึกษาที่ 6 และ 12 จำนวน 32 แห่ง

วิทยาลัยในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ดำเนินการสอนตามหลักสูตรประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประกอบไปด้วยสถานศึกษาที่สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคจำนวน 8 วิทยาลัย และสถานศึกษาที่สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 8 วิทยาลัย⁷

หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการอาชีวศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

กองวิทยาลัยเทคนิค มีหน้าที่จัดการศึกษา พัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาวิทยาลัยในสังกัด ซึ่งจัดการเรียนการสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เป็นสาขาหลัก และยังจัดการเรียนการสอนประเภทวิชาพาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรมอีกด้วย

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษา พัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาวิทยาลัยในสังกัด ซึ่งจัดการเรียนการสอนประเภทวิชาคหกรรมเป็นสาขาหลัก และยังจัดการเรียนการสอนประเภทวิชาพาณิชยกรรม และศิลปหัตถกรรมอีกด้วย

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีหน้าที่จัดการศึกษา พัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาวิทยาลัยในสังกัด ซึ่งจัดการเรียนการสอนประเภทวิชาเกษตรกรรมเป็นหลัก และยังจัดการเรียนการสอนประเภทวิชาคหกรรม (บางแห่ง) อีกด้วย

กองการศึกษาอาชีพ มีหน้าที่จัดการศึกษา พัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา มีวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในสังกัด ซึ่งจัดการเรียนการสอนวิชาที่พระยาสันเป็นหลัก ในหลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) หลักสูตรพิเศษ หลักสูตรวิชาชีพเลือก และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยเน้นสาขาที่ขาดแคลน⁹

สำหรับการจัดการศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรมนั้น ได้มีหน่วยงานในกรมอาชีวศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาถึง 2 หน่วยงาน คือ กองวิทยาลัยเทคนิค และกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีวิทยาลัยที่จัดการศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรมโดยเฉพาะมี 3 แห่ง เป็นวิทยาลัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับต่างจังหวัด วิทยาลัยที่จัดการศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สำหรับวิทยาลัยเทคนิคนั้นจะดำเนินการจัดการเรียนการสอน ประเภทวิชาพาณิชยกรรมในจังหวัด ซึ่งไม่มีวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในพื้นที่ จะเห็นได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาประเภทเดียวกัน ซึ่งมักจะขาดความคิดร่วมมือที่จะประสานงานกันในแง่ของการผลิตนักศึกษาสาขานี้ อีกทั้งก่อให้เกิดปัญหาความสิ้นเปลืองปัจจัยในการบริหารงานที่สำคัญ คือ บุคลากร เพราะแต่ละแห่งจะมีการดำเนินงานและสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกันและเหลื่อมล้ำกันซึ่งย่อมจะมีผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย¹⁰

ในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับครู-อาจารย์จำนวนมาก เพื่อดำเนินงานทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้เจริญก้าวหน้า คุณภาพของการศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังที่ บรรจง ชูสกุลชาติ ได้กล่าวไว้ว่า

ประสิทธิภาพของระบบอาชีวศึกษานั้น อยู่ที่บุคลากรของกรมอาชีวศึกษา บุคลากรของกรมอาชีวศึกษาจะมีคุณภาพได้ มีใจอยู่ที่เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์และ เทคโนโลยีทางการศึกษาที่สมบูรณ์เพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่บุคลากรเหล่านั้นต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมด้วย¹⁰

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นบุคลากรในสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพ เพื่อที่จะทำให้งานทุกอย่างสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว นอกจากนี้การที่จะให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในหน่วยงาน และทุกฝ่ายต้องพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ยิ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญอีกด้วย¹¹ ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า การบริหารงานที่ดีนั้นควรให้ได้ทั้งงานและความพึงพอใจด้วย¹²

ตามนโยบายแผนการผลิตและการประสานงานในระดับกรม การจัดการศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม มีสัดส่วนค่อนข้างน้อยตามนโยบายการจัดการศึกษาที่ไม่สนับสนุนให้ขยายการศึกษาในสาขาประเภทวิชาพาณิชยกรรม ถึงแม้ว่าความต้องการของผู้เรียนจะมากขึ้นก็ตาม โดยจะเน้นไปในสาขาประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมมากกว่า ส่วนทางด้านพาณิชยกรรมนั้นจะเน้นให้เอกชนลงทุนดำเนินการ

ข้อมูลนักเรียน/นักศึกษา (ในระบบ) ปีการศึกษา 2534

| <u>สาขาวิชา</u> | <u>จำนวน</u> | <u>ร้อยละ</u> |
|-----------------|--------------|---------------|
| ช่างอุตสาหกรรม | 131,587 คน | 55.77 |
| ศิลปหัตถกรรม | 7,015 คน | 2.97 |
| คหกรรม | 13,825 คน | 5.86 |
| พาณิชยกรรม | 73,059 คน | 30.96 |
| เกษตรกรรม | 10,463 คน | 4.44 |

รวมทั้งหมด 235,949 คน 100

การจัดการศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม มีอัตราส่วนเพียงร้อยละ 30.96 ของการจัดการศึกษาทั้งหมดของกรมอาชีวศึกษา ถ้าเปรียบเทียบกับประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมจะมีถึงร้อยละ 55.77¹³ จะเห็นว่าการจัดการศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม มีจำนวนนักเรียนนักศึกษาเป็นอันดับสอง การจัดการเรียนการสอนในด้านการศึกษานั้นย่อมต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครู-อาจารย์ ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ และครู-อาจารย์จะต้องศึกษา และฝึกฝนตนให้เฉลียวฉลาด คล่องแคล่ว ในการสร้างและใช้สื่อการสอนเพื่อให้เกิดทักษะ ยิ่งขึ้น¹⁴ การสนับสนุนครู-อาจารย์ในด้านการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศของกรมอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นไปที่ครู-อาจารย์ทางช่างอุตสาหกรรม ส่วน ครู-อาจารย์พาณิชยกรรมไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากในปีการศึกษา 2533 ครู-อาจารย์พาณิชยกรรมได้รับการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาในอัตราร้อยละ 10.66 แต่ ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมได้รับการส่งเสริมถึงร้อยละ 74.39 ของปริมาณครู-อาจารย์ วิชาชีพที่ต้อง ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ¹⁵ ซึ่งการบริหารงาน ลักษณะเช่นนี้ เป็นผลในด้านขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ก่อให้เกิด ปัญหาการลาออกจางานหรือการเปลี่ยนงาน ดังเช่น อัตราการลาออกของครู-อาจารย์วิชา ชีพระหว่างตุลาคม 2529-กุมภาพันธ์ 2533 ครู-อาจารย์พาณิชยกรรมลาออกในอัตราร้อยละ 21.15 ของครู-อาจารย์วิชาชีพที่ลาออกทั้งหมด ของกรมอาชีวศึกษา นับเป็นอันดับสองรอง จากครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม¹⁶ ลักษณะการเช่นนี้ ถ้าผู้บริหารไม่ได้ให้ความเอาใจใส่ ดูแลครู-อาจารย์ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผลที่ตามมาก็คือ ความสูญเสียไปทางการ ศึกษา ครู-อาจารย์จะปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ อันเนื่องมาจากหย่อนสมรรถภาพ ขาด กำลังใจ และขาดความรับผิดชอบ

การจัดการศึกษาด้านพาณิชยกรรมของกรมอาชีวศึกษา ได้เริ่มขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2480 ระยะนั้นการศึกษาด้านนี้ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จนกระทั่ง พ.ศ.2500 เป็นต้นมา ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงด้านพาณิชยกรรมจนสามารถดำเนินการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของประชาชนมากขึ้น แต่ปัจจุบันยังเกิดปัญหาด้านคุณภาพของ การศึกษาอยู่¹⁷

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านพาณิชยกรรมให้เจริญก้าวหน้าขึ้นนั้น บุคลากรทาง พาณิชยกรรมในแต่ละสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีทักษะทางวิชาชีพทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติมีความสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ และทักษะนั้นให้แก่ผู้เรียน จนสามารถนำไป ปฏิบัติ และประกอบอาชีพได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน แต่โดยสภาพปัจจุบันครู- อาจารย์พาณิชยกรรมได้ปฏิบัติงานสอนหนักมาก คือ เฉลี่ยคนละ 28 คาบต่อสัปดาห์ ซึ่งเกณฑ์ ปกติครู-อาจารย์จะสอนคนละ 15 คาบต่อสัปดาห์¹⁸ และครู-อาจารย์พาณิชยกรรมส่วนมาก

ยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษในหน้าที่อื่นอีก เช่น งานกิจกรรม งานการค้า งานสหกรณ์ และอื่น ๆ นอกจากนี้ความร่วมมือของห้องปฏิบัติการ เครื่องมือและอุปกรณ์ยังไม่เหมาะสม เนื่องจากผู้บริหารจะเฉลี่ยงบประมาณไปยังสาขาวิชาหลักของวิทยาลัยก่อน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในด้านคุณภาพการเรียนการสอนมาก นอกจากนี้กรมอาชีวศึกษายังได้ประกาศใช้นโยบายเป้าหมาย 10 ประการ เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา¹⁹ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งก็พยายามจะปฏิบัติตามนโยบายโดยเร่งรัดให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติงานการเรียนการสอน และงานพิเศษอื่น ๆ มากขึ้น

ในสภาพการปฏิบัติงานเช่นนี้ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมได้ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างมากต่อผลงานที่ปรากฏ งานใดก็ตามที่ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานและผลงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งก่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ในทางตรงกันข้ามถ้าครู-อาจารย์ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ซึ่งผลของความไม่พึงพอใจอาจจะแสดงออกมาในรูปของการย้ายงาน ขาดงานประจำ ลาออกจากงาน²⁰ รวมถึงครู-อาจารย์ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ และครูไม่พัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง²¹ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ดูแลครู-อาจารย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพื่อเขาเหล่านั้นจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและไม่เกิดความสูญเปล่าทางการศึกษา

ปัจจุบันครู-อาจารย์อาชีวศึกษาต้องเผชิญกับความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ทำให้บุคคลที่เคยปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสามารถและความเหมาะสมอยู่แล้วกลับกลายเป็นคนล้าสมัย หรือหย่อนสมรรถภาพ จะมีผลต่อการปฏิบัติงานกระทบกระเทือนภาวะจิตใจและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ปัญหาเหล่านี้ทางกรมอาชีวศึกษาควรจะรีบเร่งพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มี ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงรอบ ๆ ตัว แต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังขาดการวางแผนพัฒนาครู-อาจารย์ทุกสาขาวิชาขึ้นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งจะไปเน้นการพัฒนาทางสิ่งที่เป็นวัตถุต่าง ๆ มากกว่า และครู-อาจารย์อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก็ประสบปัญหาเหล่านี้เช่นเดียวกัน²² ซึ่งสอดคล้องกับการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ได้กล่าวถึงปัญหาบุคลากรว่าครู-อาจารย์ ยังขาดความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ในการเรียนการสอน ครู-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ไม่พัฒนางานในหน้าที่ของตน และคุณภาพของครู-อาจารย์ลดลงทำให้เกิดความท้อถอยเบื่อง่ายในการทำงาน²³

ผู้วิจัยเป็นผู้หนึ่งที่ทำหน้าที่สอนในประเภทวิชาพาณิชยกรรมของวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้มีความสนใจและประสงค์จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรมที่จัดแยกเป็น 2 หน่วยงาน และประสบปัญหาดังที่กล่าวข้างต้น เพราะไม่แน่ใจและไม่ชัดเจนว่าครู-อาจารย์พาณิชยกรรมจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดหรือไม่ จึงสนใจทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเรื่องนี้ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษามาก่อน ผู้วิจัยหวังว่าผลของการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง และวางแผนพัฒนาบุคลากรในประเภทวิชาพาณิชยกรรม ของสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนใจต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene factors) ของ Herzberg.
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene factors) ของ Herzberg
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene factors) ของ Herzberg
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค กับ ครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียง

เจียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) และตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene factors) ของ Herzberg

5. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 5 ประการคือ

1. ครู-อาจารย์พณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิค กับ วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. ครู-อาจารย์พณิชยกรรม ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
3. ครู-อาจารย์พณิชยกรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
4. ครู-อาจารย์พณิชยกรรม ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดแนวทฤษฎี Two-factors theory ของ Herzberg ซึ่งมี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ มี 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 **ความสำเร็จของงาน (Achievement)** หมายถึง ความสามารถในการทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ

1.2 **การยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่นและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน ที่ยอมรับในความรู้ความสามารถและยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ

1.3 **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)** หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ และท้าทายความสามารถ จนตนเองรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้น

1.4 **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้ ความสามารถ และสำนึกในหน้าที่จนเกิดผลดีแก่งานที่ปฏิบัติ

1.5 **ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)** หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งสูงขึ้น และมีโอกาสพิจารณาให้ศึกษาต่อ อบรมและดูงาน

2. **ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene factors)** หมายถึง ความต้องการจำเป็นเบื้องต้นในการทำงานที่มนุษย์พึงมี จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มียุ่ตลอดเวลา มี 5 องค์ประกอบคือ

2.1 **นโยบายและการบริหาร (Company policy and Administration)** หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในองค์การและนโยบายในการบริหารงานขององค์การ

2.2 **การนิเทศงาน (Supervision)** หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิค และกลวิธีที่ดี มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และการมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

2.3 **รายได้และสวัสดิการ (Salary and Compensation)** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ ครู-อาจารย์กับครู-อาจารย์ด้วยกัน หรือกับบุคคลอื่นในบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ติดต่อกัน

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน²²

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะจำกัดอยู่ในขอบเขตการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนเฉพาะประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2534 เท่านั้น

ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 สังกัดสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น
 - วิทยาลัยเทคนิค
 - วิทยาลัยอาชีวศึกษา
 - 1.2 เพศ ซึ่งแบ่งออกเป็น
 - เพศชาย
 - เพศหญิง
 - 1.3 วุฒิกการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น
 - ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
 - ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
 - 1.4 อายุราชการ ซึ่งแบ่งออกเป็น
 - น้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี
 - มากกว่า 5 ปี - 10 ปี
 - มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พาดิษยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทฤษฎี Two-factors theory ของ Herzberg คือ

2.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

2.1.3 ลักษณะของงาน (Work itself)

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

2.2 ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

2.2.1 นโยบายและการบริหาร (Company policy and Administration)

2.2.2 การนิเทศงาน (Supervision)

2.2.3 รายได้และสวัสดิการ (Salary and Compensation)

2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)

2.2.5 สภาพการทำงาน (Working condition)

นียมศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจอันถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความของนียมบางคำที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกที่ดีของครู-อาจารย์พาดิษยกรรมที่มีต่อองค์ประกอบของงาน อันเกิดจากการตอบสนองขององค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ครู-อาจารย์ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนในประเภทวิชาพาณิชยกรรมของวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2534

3. พาณิชยกรรม หมายถึง ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ที่เปิดสอนในสาขาต่าง ๆ เช่น สาขานิติศาสตร์ อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์ และอื่น ๆ

4. วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถาบันการศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ที่ดำเนินการสอนในหลักสูตรประเภทวิชาพาณิชยกรรมในเขตการศึกษา 9 10 และ 11 จำนวน 8 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยเทคนิคยโสธร วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ และวิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ

5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถาบันการศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ที่ดำเนินการสอนในหลักสูตรประเภทวิชาพาณิชยกรรมในเขตการศึกษา 9 10 และ 11 จำนวน 8 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา และวิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม

6. สังกัดสถานศึกษา หมายถึง ครู-อาจารย์พาณิชยกรรมที่ทำการสอนในวิทยาลัยเทคนิคหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับความรู้ของครู-อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
2. ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

8. อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่ครู-อาจารย์พาณิชยกรรมปฏิบัติงานนับตั้งแต่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน แยกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. น้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี
2. มากกว่า 5 ปี - 10 ปี
3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

เชิงอรรถ

¹ กรมอาชีวศึกษา, ก้าวไปในแผน 7 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533), หน้า 1.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

³ วีรัช กุพฺพมาศ, "หลักการอาชีวศึกษา," วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 23 (สิงหาคม 2528), หน้า 49.

⁴ กรมอาชีวศึกษา, หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2533 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533), หน้า 10-11.

⁵ กรมอาชีวศึกษา, สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา (กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2534), หน้า 13.

⁶ กรมอาชีวศึกษา, ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2533 (เอกสารอัดสำเนา).

⁷ กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา'33 (กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2533), หน้า 4.

⁸ กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา'30 (กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2530), หน้า 5.

⁹บรรจง ชูสกุลชาติ, การศึกษาในทศวรรษใหม่ (กรุงเทพฯ : เอรಾವันการพิมพ์, 2528), หน้า 40.

¹⁰บรรจง ชูสกุลชาติ, "การอาชีวศึกษาเพื่อคุณภาพในสภาพการณ์ปัจจุบัน," วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 25 (พฤศจิกายน 2529), หน้า 27.

¹¹บรรจง ชูสกุลชาติ, "นักบริหารที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ," วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 15 (มิถุนายน 2529), หน้า 6.

¹²สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 4; กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 337.

¹³กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา'34 (กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2534), หน้า 4.

¹⁴สำนักราชเลขาธิการ, ประมวลพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสต่าง ๆ พ.ศ. 2531 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพ, 2532), หน้า 604.

¹⁵กรมอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 13.

¹⁶เรื่องเดียวกัน, หน้า 21.

¹⁷กรมอาชีวศึกษา, งานวิจัย (พ.ศ.2531-2532), (เอกสารอัดสำเนา).

¹⁸กรมอาชีวศึกษา, การประเมินผลหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช) 2524 (กรุงเทพฯ : หน่วยงานนิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา, 2528), หน้า 14.

¹⁹ บุญเทียม เจริญยิ่ง, แนวทางการจัดอาชีวศึกษาตามนโยบายอธิบดีกรมอาชีวศึกษา (กรุงเทพ : กระทรวงศึกษาธิการ กรมอาชีวศึกษา, 2532), หน้า 9.

²⁰ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการวิจัยโครงการรูปแบบทางการอาชีวศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรม (กรุงเทพ : กระทรวงศึกษาธิการ กรมอาชีวศึกษา, 2525), หน้า 24.

²¹ กรมอาชีวศึกษา, การประชุมผู้บริหารสถานศึกษาประจำปี 2533 (กรุงเทพ : กระทรวงศึกษาธิการ กรมอาชีวศึกษา, 2533), หน้า 47.

²² กรมอาชีวศึกษา, ความต้องการพัฒนาตนเองของครูอาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง นครราชสีมา (นครราชสีมา : วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา กรมอาชีวศึกษา, 2534), หน้า 2.

²³ กรมอาชีวศึกษา, การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา (กรุงเทพ : กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา, 2533), หน้า 6-43.

²⁴ Dale S. Beach, The Management of People at Work (London : The Macmillan Company, 1970), pp. 455-456.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์การใดก็ตาม ต้องกำหนดกิจกรรมในการดำเนินงานและเป้าหมายเป็นหลักแน่นอนไว้ ซึ่งแต่ละองค์การย่อมจะแตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์การนั้น ๆ เช่นเดียวกับระบบการศึกษาสมัยใหม่จะต้องมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้เป้าหมายของระบบการศึกษามบรรลุผลดังที่ เมธี บิลันธานนท์ ได้กล่าวไว้ว่า

การบริหารการศึกษานั้น จะต้องประกอบไปด้วยงานที่ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา 5 ประการด้วยกัน คือ การบริหารงานบุคคล การจัดโปรแกรมการศึกษา การวางแผน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการสร้างความสัมพันธ์อื่น ๆ ภายในเอกระบบการศึกษา แต่การบริหารงานบุคคลถือเป็นหน้าที่สำคัญอันดับแรกของงานหลัก 5 ประการของผู้บริหาร¹

การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดในการบริหารองค์การและผู้บริหารจะต้องจัดการให้บุคคลในหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันจะส่งผลไปยังหน่วยงานทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน นับว่าเป็นการใช้คนให้ได้ผลสูงสุด และขณะเดียวกันก็ต้องทำให้คนที่มิงานทำอยู่แล้ว มีความสุข มีความภูมิใจ และพึงพอใจในงานที่ทำด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องพยายามหาทางปรับปรุงสมรรถภาพและความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน โดยการสร้างคุณค่าในงานให้เกิดขึ้น มีขอบเขตกว้างขวาง เพื่อสนองต่อความสำเร็จของหน่วยงานและสร้างงานให้มีลักษณะความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าและสมาชิกเกิดความพึงพอใจในหน่วยงาน ดังที่ Flippo ได้กล่าวไว้ว่า

เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว ย่อมจะส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานด้วยใจรักและความตั้งใจจริงมุ่งหวังที่จะให้ผลของการปฏิบัติงานออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่สุดกับการปฏิบัติงาน เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและค่านิยมของบุคคล ดังนั้น การทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงเป็นสิ่งที่ปรารถนาของผู้บริหารองค์การทุกระดับ โดยพยายามจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน นับว่าการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะความสำเร็จของงานย่อมจะขึ้นอยู่กับบุคคลในหน่วยงานนั้น แม้ว่าหน่วยงานนั้นจะมีความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ และเงินสมบรูณ์เพียงใดก็ตาม จะไม่มีความหมายเลยถ้าคนไม่มีความสามารถ ขาดความพึงพอใจในการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรมีความสามารถในการบริหารงานบุคคล ให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

ระบบการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา

ขอบเขตอำนาจหน้าที่

กรมอาชีวศึกษาจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2484 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งระดับมัธยมศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ระดับอุดมศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค และระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง) และการฝึกอาชีพระยะสั้น

การจัดการศึกษา ในด้านวิชาชีพเป็นกระบวนการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนในการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติแก่ผู้เรียน ให้สามารถประกอบอาชีพได้ตามความถนัด

ความสนใจ มีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม การอาชีวศึกษาจึงเป็นการศึกษาที่ต้องให้ความสนใจต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน สังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง

กรมอาชีวศึกษามีหน้าที่และภารกิจหลัก ในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างฝีมือ ช่างฝีมือและช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของชาติและสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ โดยการจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชา คือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม ในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของกรมอาชีวศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. จัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน
2. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (นិเศษ) มุ่งให้การศึกษาแก่เยาวชนในชนบทที่ผ่านการศึกษภาคบังคับหรือเทียบเท่าแล้ว ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาค้นคว้าความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม ปัจจุบันดำเนินการสอนในสาขาวิชาเกษตรกรรม โดยแผนการเรียนการสอนจะเน้นให้เรียนวิชาสาขาอาชีพที่เป็นอาชีพหลักและลดหลั่นมาเป็นอาชีพรองและอาชีพเสริมตามลำดับ
3. จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งมีการจัดทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อบริการวิชาชีพแก่ชุมชน³

การแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นกองและหน่วยงานเทียบเท่ากอง 13 หน่วยงาน คือ

1. สำนักงานเลขาธิการกรม (สล.)

สำนักงานเลขาธิการ มีหน้าที่ดำเนินงานธุรการเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียนและประกาศนียบัตรและงานราชการอื่นทั่วไปของกรมที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือหน่วยงานใดโดยเฉพาะ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 งาน คือ

1. งานบริหารทั่วไป
2. งานสารบรรณ
3. งานประชาสัมพันธ์
4. งานทะเบียนและประกาศนียบัตร

2. กองการเจ้าหน้าที่ (กจ.)

กองการเจ้าหน้าที่มีหน้าที่และรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครู และลูกจ้าง กล่าวคือ การสรรหาตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การสอบ การกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือน การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพ้นทดลอง การโอน การย้ายการขอกลับเข้ารับราชการ การลาทุกกรณี การรักษาการในตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือน การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและดูงาน การรักษาวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การทำนิติกรรมสัญญา การให้คำแนะนำและดำเนินการตามระเบียบกฎหมาย การจัดทำทะเบียนและประวัติการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทานเพลิงศพ การขอผ่อนผันการเข้ารับราชการทหารให้แก่ข้าราชการครู นักเรียนและนักศึกษา การออกบัตรประจำตัวข้าราชการและลูกจ้างประจำ การออกหนังสือรับรองข้าราชการ การออกจากราชการและเงินทดแทนบำเหน็จบำนาญ ค่าจ้างประจำชั่วคราว

งานพิเศษ รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการดำเนินการจัดประชุม อ.ก.ค. กรมอาชีวศึกษา

3. กองคลัง (กค.)

กองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นหน่วยงานระดับกอง มีหน้าที่ควบคุมการรับจ่ายเงินทุกประเภททั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ นำเงินฝากและเบิกเงินกับธนาคารแห่งประเทศไทย เบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณกับกระทรวงการคลัง จัดทำบัญชีและทะเบียนตามระบบบัญชีของกระทรวงการคลัง ขออนุมัติเงินประจำงวด ขอโอนเปลี่ยนแปลงหมวดเงินงบประมาณรายจ่ายต่อสำนักงานงบประมาณ จัดทำบัญชีเงินสดและทะเบียนครุภัณฑ์ จัดซื้อและจัดหาครุภัณฑ์สำนักงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ดูแลรักษายานพาหนะและอาคารสถานที่ ตรวจสอบแนะนำการเงินการบัญชีให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของกรม

และรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินการบัญชี ของมูลนิธิอาชีวเสงเคราะห์และมูลนิธิส่งเสริมกิจกรรม ลูกเสือและเนตรนารี

4. กองบริการเครื่องจักรกล (กบ.)

กองบริการเครื่องจักรกล มีหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาในด้านการ จัดหาวัสดุเครื่องมือ เครื่องจักร เพื่อใช้ในการศึกษา ดำเนินการและควบคุมการติดตั้งเครื่อง จักรและอุปกรณ์ตรวจตราดูแลบำรุงรักษาและซ่อมเครื่องจักร เครื่องมือให้อยู่ในสภาพใ้การใช้การ ได้ดี เสนอโยกย้ายเครื่องจักรให้เหมาะสมแก่การใช้งานและให้ได้ประโยชน์เต็มที่ ให้คำ แนะนำเกี่ยวกับการใช้และการบำรุงรักษาเครื่องจักรเครื่องมือ จัดทำคู่มือการใช้และการ บำรุงรักษาเครื่องจักรกล และให้การอบรมการใช้และการบำรุงรักษา

5. กองแผนงาน (กผ.)

มีหน้าที่วางแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับนโยบายและ เป้าหมายของ กระทรวง และของกรมในการพิจารณาให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจัดทำ งบประมาณประจำปีของกรม สรรวจรวบรวมและวิเคราะห์สถิติข้อมูลเกี่ยวกับการอาชีวศึกษา ตลอดจนวิจัยและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการวางแผนอาชีวศึกษา ทำหน้าที่ประสานงาน ดำเนินงานด้านโครงการ ด้านความช่วยเหลือและทุนที่ได้รับจากต่างประเทศทั้งทุนศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน รวมทั้งพิจารณาเสนอเกี่ยวกับการให้ไปศึกษา ฝึกอบรมต่างประเทศของ ข้าราชการ โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม (กษ.)

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม มีหน้าที่ควบคุมงานบริหารและวิชาการของวิทยาลัย เกษตรกรรม และจัดหลักสูตรระยะสั้นในสถานศึกษา พิจารณาจัดตั้ง ชยาย ยุบ รวม และ ปรับปรุงวางโครงการจัดตั้งงบประมาณ และประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ศึกษา วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดแนวทาง และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา อาชีวศึกษา อาชีวเกษตร

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม เปิดสอนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตร วิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ตลอดจนหลักสูตรระยะสั้นและเคลื่อนที่

7. กองวิทยาลัยเทคนิค (กท.)

กองวิทยาลัยเทคนิค มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ผลิตและส่ง เสริม สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ทั้งด้านวิชาการ การบริหารบุคลากร การเงิน การจัดหาครุภัณฑ์ การเรียนการสอน ตลอดจน กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตลอดจนการให้บริการชุมชนในด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งการจัดตั้ง เปิด ขยายปรับปรุงสถานศึกษา แผนกวิชาและคณะวิชา แบ่งหน่วยงานออกเป็น 2 ฝ่ายกับอีก 1 งานดังนี้

1. งานธุรการ
2. ฝ่ายบริหารงานสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 งาน
 - 2.1 งานบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 งานบริหารงบประมาณและการเงิน
 - 2.3 งานติดตามประเมินผลและรายงาน
3. ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 งาน
 - 3.1 งานพัฒนาการศึกษา
 - 3.2 งานจัดการศึกษา
 - 3.3 งานควบคุมมาตรฐานการศึกษา

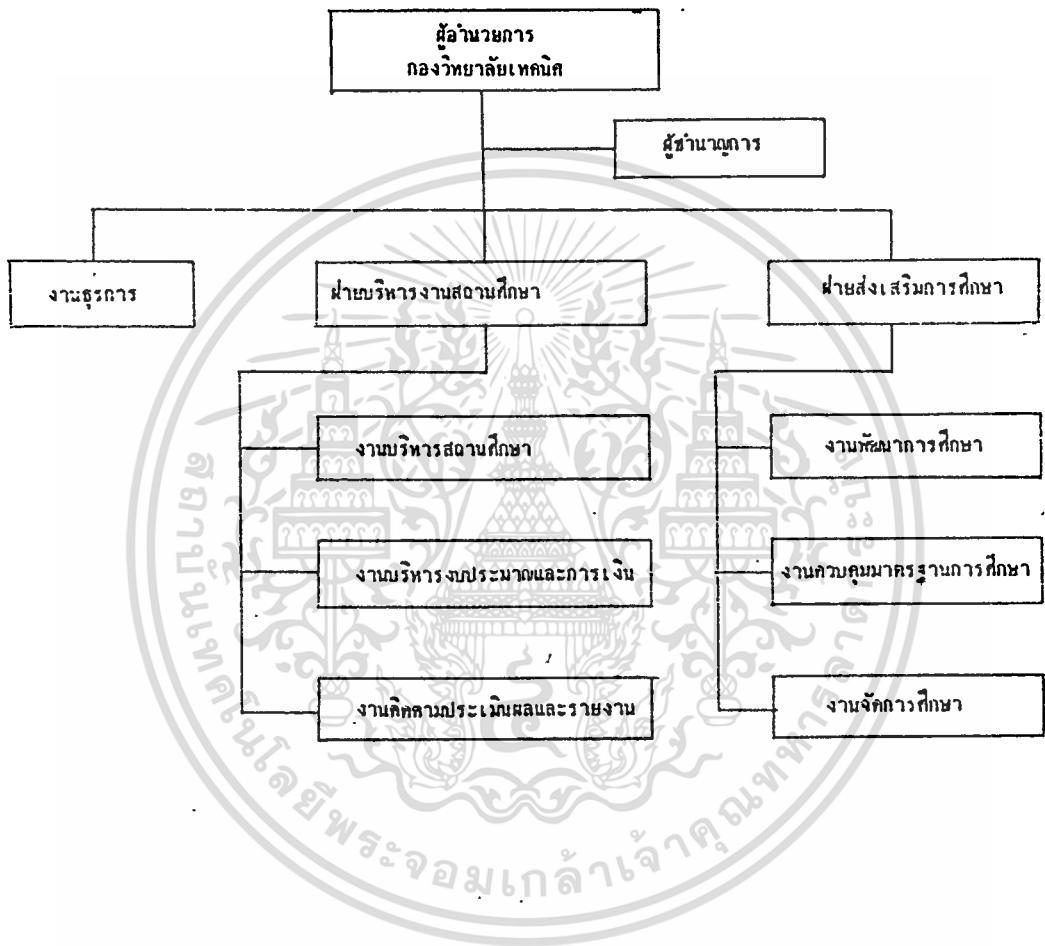
การจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค เปิดสอนระดับประกาศ นียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ตลอดจนหลักสูตรระยะสั้นและช่างฝีมือ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พาณิชย์กรรม และศิลปทัศนกรรม ประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 79 แห่งดังนี้

| | | |
|--|----|------|
| วิทยาลัยเทคนิค | 75 | แห่ง |
| วิทยาลัยช่างกล | 1 | แห่ง |
| วิทยาลัยการต่อเรือ | 1 | แห่ง |
| ศูนย์ฝึกวิชาชีพอุตสาหกรรมและการต่อเรือ | 1 | แห่ง |

ปัจจุบันกองวิทยาลัยเทคนิค มีบุคลากรที่เป็นครู-อาจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 7,994 คน โดยเป็นครู-อาจารย์เพศชายจำนวน 5,840 คนและครู-อาจารย์เพศหญิงจำนวน 2,154 คน⁴

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 1
แผนภูมิการบริหารงานและการแบ่งงาน
กองวิทยาลัยเทคนิค



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา (กช.)

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ตลอดจนการให้บริการชุมชนด้านวิชาชีพในเรื่องงานวิชาการ งานบริหารบุคลากร งานบริหารงบประมาณและการเงิน กิจกรรมเสริมการเรียนการสอนของนักเรียนนักศึกษา ครู-อาจารย์ ของสถานศึกษา

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จัดแบ่งงานภายในออกเป็น 1 งานกับอีก 2 ฝ่ายดังนี้

1. งานธุรการ
2. ฝ่ายบริหารงานสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 งาน
 - 2.1 งานบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 งานบริหารงบประมาณและการเงิน
 - 2.3 งานติดตามประเมินผลและรายงาน
3. ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 งาน
 - 3.1 งานพัฒนาการศึกษา
 - 3.2 งานจัดการศึกษา
 - 3.3 งานควบคุมมาตรฐานการศึกษา

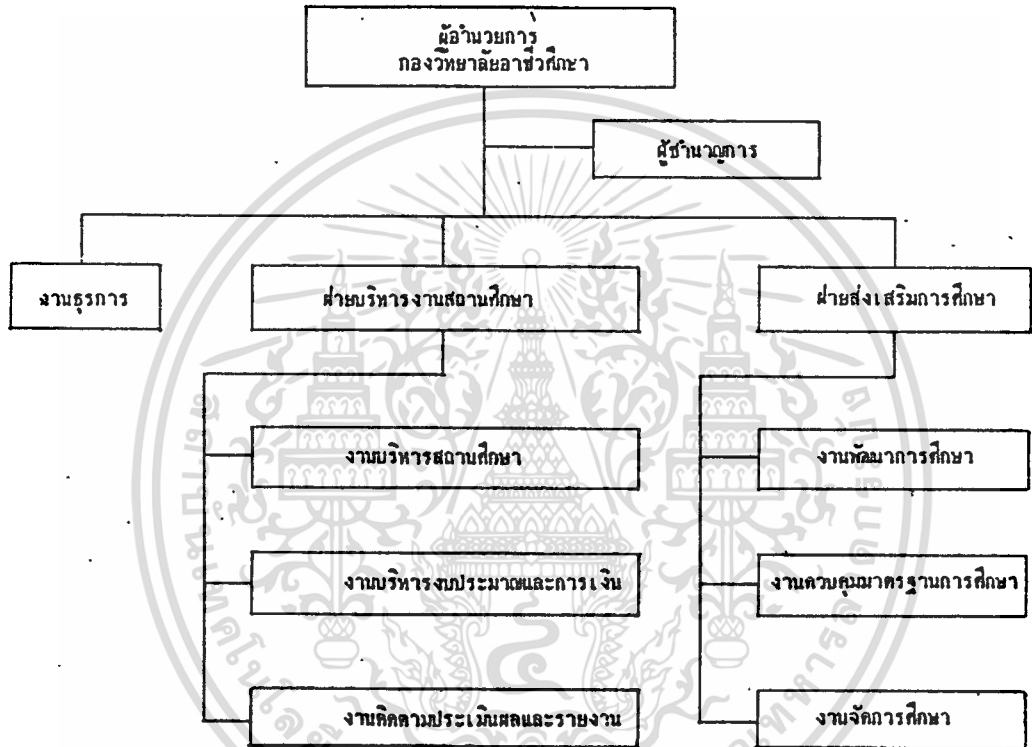
การจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา เปิดสอนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ตลอดจนหลักสูตรระยะสั้นและช่างฝีมือ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม และศิลปทัศนกรรม ประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 40 แห่ง

| | | |
|----------------------|----|------|
| วิทยาลัยอาชีวศึกษา | 33 | แห่ง |
| วิทยาลัยพาณิชยกรรม | 3 | แห่ง |
| วิทยาลัยศิลปทัศนกรรม | 2 | แห่ง |
| วิทยาลัยอินทราชัย | 1 | แห่ง |
| วิทยาลัยพิษณุโลก | 1 | แห่ง |

ปัจจุบันกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีบุคลากรที่เป็นครู-อาจารย์จำนวนทั้งสิ้น 3,021 คน โดยเป็นครู-อาจารย์เพศชายจำนวน 740 คนและครู-อาจารย์หญิงจำนวน 2,281 คน⁵

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

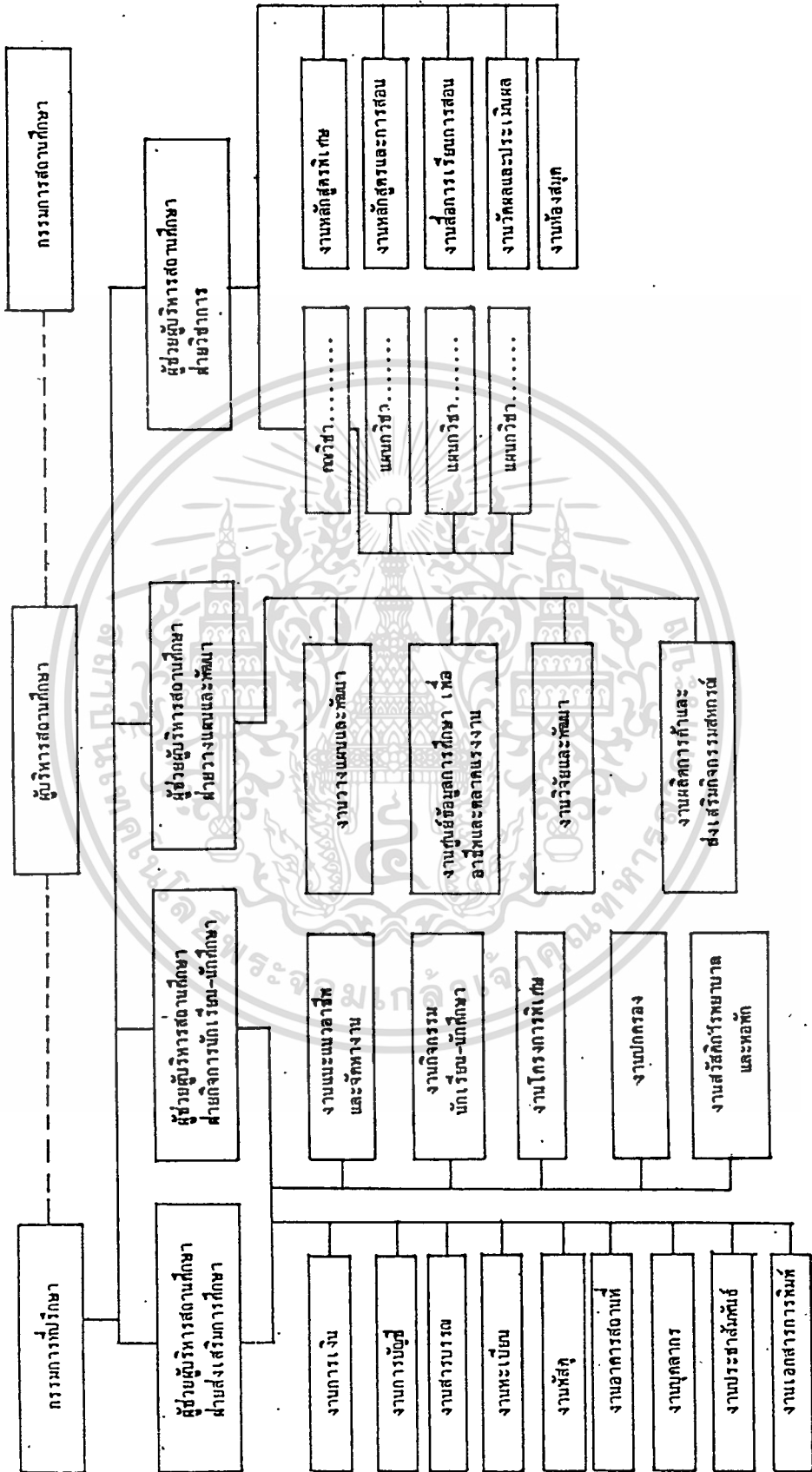
แผนภูมิที่ 2
แผนภูมิการบริหารงานและการแบ่งงาน
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 3

แบบภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. กองออกแบบและก่อสร้าง (กอ.)

กองออกแบบและก่อสร้าง มีหน้าที่ในการออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ คำนวณโครงสร้าง คำนวณและออกแบบ งานวิศวกรรมไฟฟ้า งานวิศวกรรมสำรวจและ สุขาภิบาล สสำรวจวางผังปรับปรุงพื้นที่ สสำรวจและวิจัยอาคารสถานศึกษาให้ถูกต้องตามหลัก วิชาการ ทดสอบวัสดุก่อสร้าง ตรวจแบบรูปก่อสร้าง ควบคุมการก่อสร้าง ทั้งส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค ดำเนินการประกวดราคาก่อสร้างอาคารต่าง ๆ พิมพ์แบบรูปรายการ ให้กับ สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา และหน่วยงานของกระทรวงศึกษา ที่มีได้มีหน่วยงาน ออกแบบและก่อสร้าง เป็นของตนเอง เป็นที่ปรึกษาและพิจารณาปัญหาการก่อสร้างของ กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่น ๆ

10. หน่วยงานพิเศษ (ศน.)

หน่วยงานพิเศษ เป็นหน่วยงานระดับกอง มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา การเรียนการสอนในสถานศึกษา ประเภทวิชาเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลป ทัศนกรรม และช่างอุตสาหกรรม โดยสำรวจวิเคราะห์ วิจัย ในเรื่องหลักสูตร ตำรา คู่มือ การเรียนการสอน การวัดผล และการประเมินผลของครู พัฒนาหลักสูตร ตำรา คู่มือการ เรียนการสอน เทคโนโลยีการสอน นิเทศฝึกอบรม เผยแพร่ทางเอกสารเพื่อให้เกิดการใช้หลักสูตร เป็นไปตามจุดหมาย ตรวจสอบควบคุมมาตรฐานงานวิชาการในสถานศึกษา และติดตามประ เเมินผลการศึกษา เสนอแนะและให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่กรมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

11. สำนักงานกิจกรรมพิเศษกรมอาชีวศึกษา

มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานโครงการพิเศษของกรมอาชีวศึกษา ประสาน งานกับสำนักงานโครงการพิเศษของกระทรวงศึกษาธิการ ให้คำแนะนำและคำปรึกษา การ ดำเนินงานและการปฏิบัติงานแก่สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เสนอความคิดเห็นที่ เป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการอำนวยการ โครงการพิเศษระดับกรม กระทรวง เกี่ยวกับการ ปรับปรุงงานของสถานศึกษาและกองที่เกี่ยวข้อง

12. กองการศึกษาอาชีพ มีหน้าที่จัดการศึกษาพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน ของสถานศึกษา ในสังกัดกองการศึกษาอาชีพ ซึ่งจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเปิด สสอนวิชาชีพระยะสั้นเป็นหลัก ในหลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) หลักสูตรพิเศษ หลักสูตรวิชาชีพเลือก และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยเน้นสาขาที่ขาดแคลน

13. สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานให้การฝึกอบรมและพัฒนาครูประจำการด้านวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อฝึกอบรมและพัฒนาครูสอนวิชาชีพ ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทางด้านความรู้ ทักษะ วิชาชีพให้สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ติดตามประเมินคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ เป็นศูนย์บริหารทางวิชาชีพแก่สถานศึกษาและหน่วยงาน สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องต่อกระบวนการเรียนการสอนวิชาชีพ

จะเห็นว่าการจัดการศึกษาประเภทวิชาอาชีวศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในหลักสูตร ปวช. ปวท. ปวส. ในสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ ของกองวิทยาลัยเทคนิค และกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

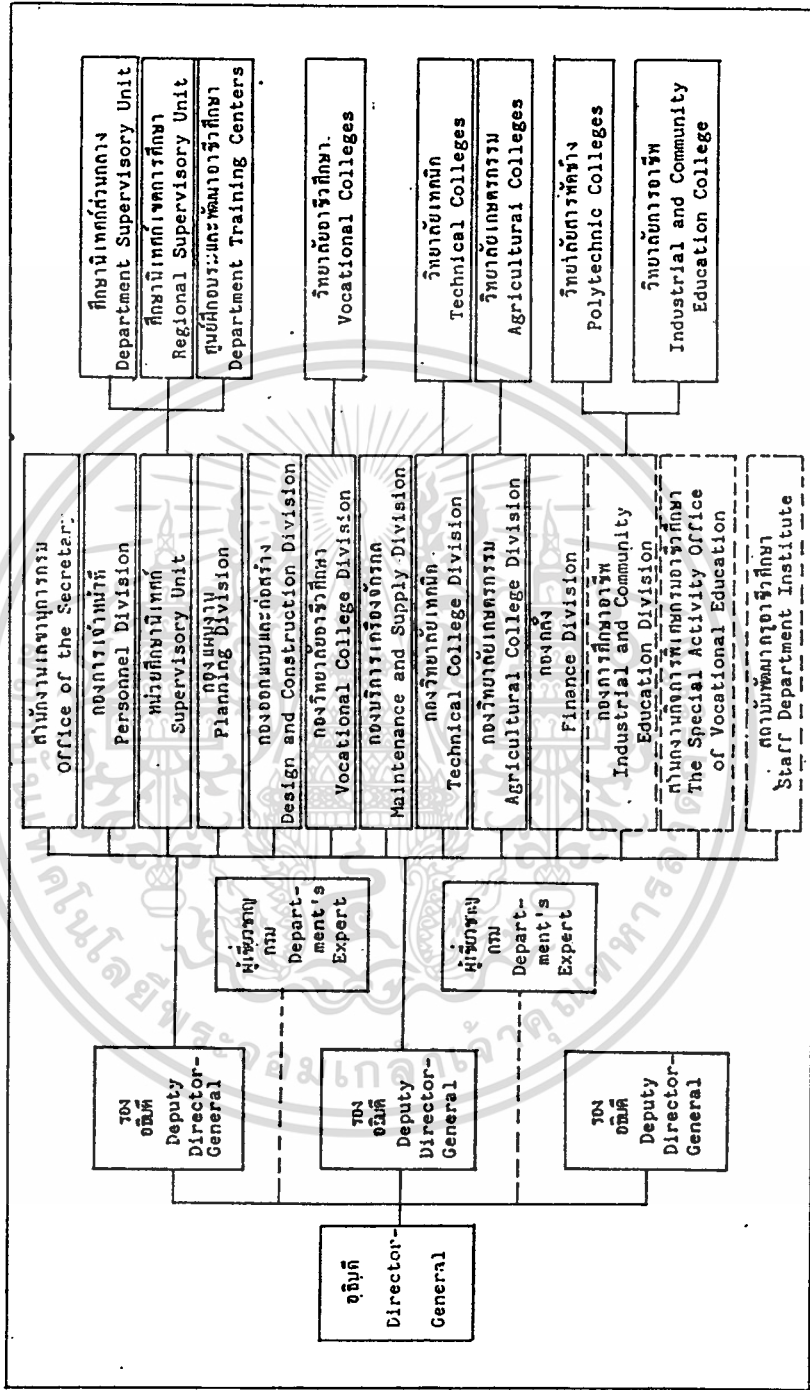


เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิที่ 4

การแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา

(Organization Structure of the Department of Vocational Education)



จัดตั้งเป็นกรมภายใน



สถิติอาชีวศึกษา 2533 - 2534

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติที่นิยมชมชอบ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ อันเป็นผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะพยายาม แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการหรือได้รับการตอบสนองไม่เท่าที่ควร ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้น⁷ ผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน ให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะในการทำงาน อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขและพึงพอใจในงานที่ทำ⁸

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ยังเกี่ยวข้องกับขวัญของผู้ปฏิบัติงานด้วย ดังที่ Guian ได้กล่าวไว้ว่า "ขวัญ คือ ทัศนคติที่มีต่องานเป็นเรื่องของความต้องการของแต่ละคน ซึ่งถูกตอบสนองและเป็น เรื่องของความพึงพอใจในงานด้วย"⁹ ดังนั้น ความพึงพอใจในงาน และขวัญ จึงเป็นการยากที่จะแยกออกจากกันเพราะมีความเกี่ยวข้องกันอยู่ เนื่องจากผู้ที่มีความพึงพอใจในงานก็ย่อมจะต้องมีขวัญดี และผู้ที่มีความไม่พึงพอใจในงานย่อมมีความเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน ลาออกจากงาน และเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งเป็นการชี้ว่า บุคคลในหน่วยงานนั้นขวัญไม่ดีเช่นกัน

ดังนั้นจึงพอจะกล่าวสรุปได้ว่า การที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมุ่งหวังจะให้ได้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด ผู้บริหารจึงต้องทำการศึกษารายละเอียดประกอบต่าง ๆ ในการทำงานว่า มีอะไรบ้างที่ชอบและไม่ชอบจะได้ส่งเสริมและปรับปรุงสภาพงานต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นผลดีต่อองค์การด้วย

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ งานนั้นก็จะเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า ในการบริหารองค์การที่ซับซ้อน เมื่อต้องการให้ได้ผลงานและความพึงพอใจไปพร้อมกัน ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องดำเนินการให้บุคคลทุกคนในองค์การเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด และการสร้างความพึงพอใจของบุคคลควรจะต้องคำนึงถึงระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น¹⁰ ซึ่ง Morse ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า

คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ซึ่งผลของความเครียดนั้นมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมาก จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้¹¹

นอกจากนั้น Good ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ คือ คุณภาพ สภาพความพึงพอใจของบุคคลที่มีผลมาจากความสนใจและเจตคติของเขาที่มีต่อสิ่งเหล่านั้น¹² ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Strauss และ Saylas ที่กล่าวถึงความพึงพอใจไว้ว่า "เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นได้ประโยชน์ตอบแทนทั้งในด้านวัตถุและจิตใจ"¹³

ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนพอใจที่จะทำแล้ว กิจกรรมต่าง ๆ นั้นย่อมจะประสบผลสำเร็จ หากขาดความพอใจแล้ว กิจกรรมนั้นย่อมประสบอุปสรรคแต่เริ่มแรก ดังที่ กิตติมา ปริวีตติลภ ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า "เป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน ที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่นั้นได้รับการตอบสนองความต้องการ"¹⁴ ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามหาทางปรับปรุงสมรรถภาพและความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน โดยการสร้างคุณค่าในงานให้เกิดขึ้น

ให้ลักษณะของงานมีลักษณะท้าทายยิ่งขึ้น เพื่อที่จะให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานติดตามมา ดังที่ เสถียร เหลืองอร่าม ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า

เป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพึงพอใจ ที่คนทำงานมาก ได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึกว่า ประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับความสามารถ ทำงานได้ด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หากหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานมากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานมากขึ้น¹⁵

ด้วยเหตุที่ความพึงพอใจของคนเป็นสิ่งสำคัญมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นไม่ว่าจะทำกิจกรรมใด ๆ เกี่ยวข้องกับคนจำเป็นต้องนึกถึงความต้องการและความพอใจของคนเป็นสำคัญ ซึ่งการได้ศึกษาถึงความพึงพอใจของคนต่อกิจการทั้งหลาย ทั้งปรองบ่มให้คนค่าต่อผลสำเร็จอย่างมากมาย ดังที่ สมยศ นาวิกาน ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า

คือ ความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลลัพท์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจอาจเป็นบวกหรือลบก็ได้ ในสถานการณ์ของการทำงานในทางทฤษฎีแล้ว ผลลัพท์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะผลลัพท์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล¹⁶

ความหมายดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกสูงสุดของบุคคลที่มีต่องานที่กระทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองอย่างดีต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่จะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ก็จะมี การเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจให้แก่งานมาก ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานน้อย ก็จะทำเพียงตามหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น สภาพความพึงพอใจจะไม่คงที่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสิ่งแวดล้อมและกาลเวลา การศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล จึงเป็นสิ่งที่ควรติดตามอยู่เสมอ เพราะเป็นการส่งเสริมผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สูงขึ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง คือ แรงจูงใจ เพราะการที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานใดมีปัจจัยจูงใจมาก บุคคลในองค์กรนั้นก็ย่อมมีความพึงพอใจในการทำงานมาก แรงจูงใจจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างให้มีขึ้น และให้ดำรงอยู่กับองค์กร การจูงใจเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้น ภาระหน้าที่ของผู้บริหารนอกจากจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการและบริหารงานด้านอื่น ๆ แล้ว ยังต้อง โน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประสานสามัคคีกันให้เกิดพลังรวมกลุ่ม เพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และที่สำคัญผู้บริหารต้องเข้าใจถึงความรู้ ความสามารถ อุปนิสัยใจคอของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อที่จะกำหนดบุคลากรทำงานในสายงานที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ทั้งผลงานและความพึงพอใจไปพร้อมกัน แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานบางครั้งจะไม่คงที่อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ การศึกษาเรื่องความพึงพอใจนั้น ได้มีผู้ทำการศึกษาและกำหนดเป็นทฤษฎีขึ้นไว้มากมายหลายทฤษฎี แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะขอนำทฤษฎีที่น่าสนใจศึกษามากกว่าไว้ดังนี้

I. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow Maslow's Need Hierarchy

เนื่องจากบุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้ความต้องการของบุคคลเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้แต่ละบุคคลพอใจในเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตตนประสบความสำเร็จและมีความหมาย Maslow ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ มีหลักเบื้องต้น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้นความสำคัญ โดยเริ่มจากระดับความต้องการขั้นต่ำ ไปสู่ความต้องการขั้นสูง
2. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการสิ่งใหม่ เข้ามาแทนที่
3. เมื่อความต้องการในระดับหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นอีกต่อไป แต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทนที่ และเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในสิ่งนั้น¹⁷

ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังกล่าวนี้ Maslow ได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ว่า ถ้ามนุษย์มีความต้องการและหากได้รับการตอบสนองก็จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองก็อาจจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่ง Maslow ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Need) ไว้ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกาย

จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของเขายัง ไม่ได้รับการตอบสนองเลย

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่ทำให้เกิดความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วย และความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ รวมถึงความมั่นคงในอาชีพและชีวิต

3. ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม (Belonging Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองและต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

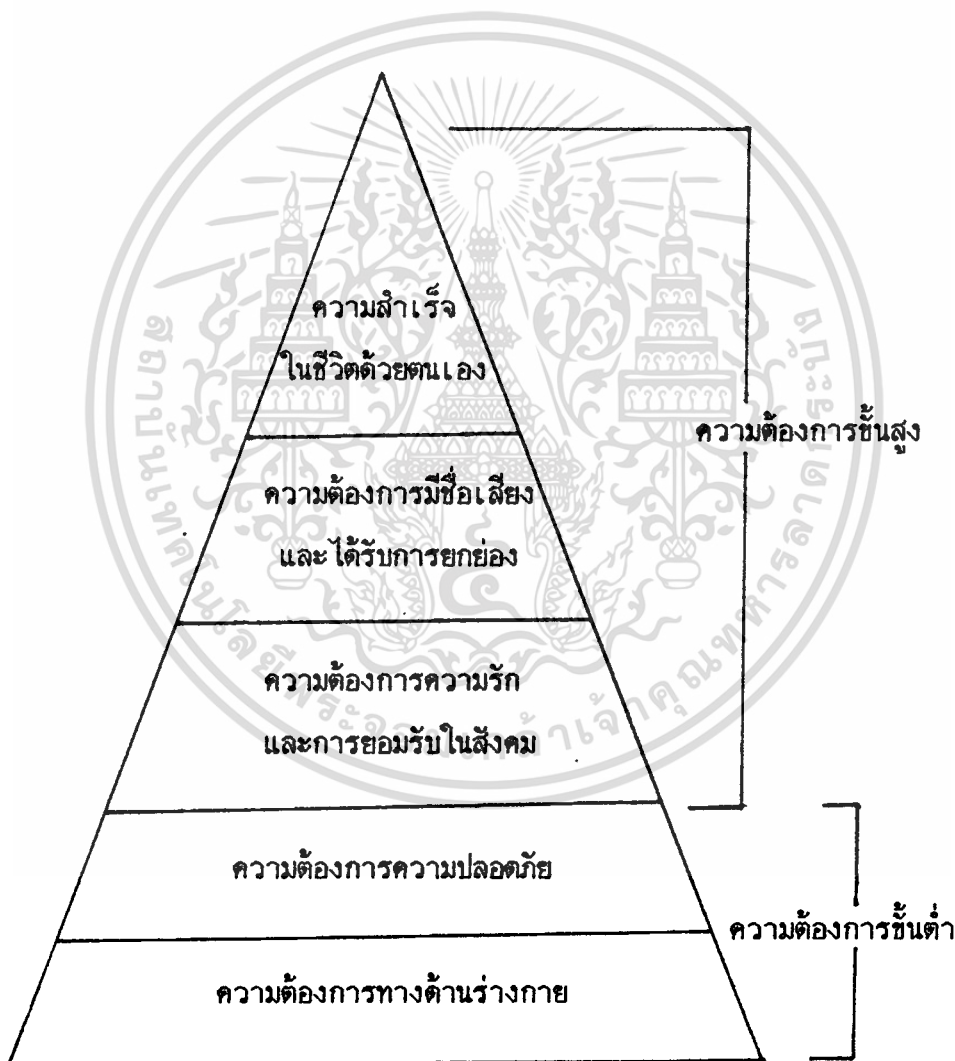
5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตด้วยตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของตนและบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์ต้องการจะได้ แต่ยังไม่สามารถแสวงหาได้¹⁸

ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจหรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ เพราะความต้องการระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วน และในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดแรงจูงใจของบุคคลอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรและสภาพแวดล้อมทางการงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลย เนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว จึงมีความต้องการในระดับสูงเพิ่มขึ้นต่อไป จะเห็นว่าความต้องการของมนุษย์มีอยู่มาก เพราะแต่ละคนอยู่ใน

สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน การกำหนดความต้องการในปัจจุบันพื้นฐานจึงแตกต่างกันไป ถ้าหากว่าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความพอใจในระดับหนึ่ง และจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย

แผนภูมิที่ 5

แสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

II. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

ในองค์การทุกแห่งจะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความต้องการและพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากบางคนอาจมีความต้องการอย่างสูง บางคนอาจมีความต้องการอย่างต่ำ ดังนั้น McGregor จึงได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ เพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตั้งเป็นทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ขึ้นดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. ปกตินุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหลีกเลื่องงาน
2. เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบการทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และมีบทลงโทษไว้ เพื่อจะให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำ แต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อยมาก แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเพื่อสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. การให้กำลังใจและส่งเสริมในการทำงาน เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นกีฬาและการพักผ่อน
2. การควบคุมและการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ แต่บุคคลจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย
3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การ เป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพท์
4. สภาพของบุคคลทั่ว ๆ ไปเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ภายใต้สภาวะการฉ้อฉลเหมาะสมซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบ

5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวบุคคล
ทุกคนเป็นส่วนใหญ่

6. ภายใต้สภาพชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทาง
สติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น¹⁹

แนวความคิดของ McGregor ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานของ
บุคคลในองค์กรนั้น สมยศ นาวิกาน ได้นำทฤษฎี X และ Y มาอธิบายพฤติกรรมการ
บริหารงานของผู้บริหารไว้ว่า

ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี X นั้น จะพยายามควบคุมการทำงานของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรง เน้นการจูงใจ
ด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ใช้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลัก
ใหญ่ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ คือ ความปลอดภัย
จะปฏิบัติตามคำสั่งเท่าที่ต้องการ มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก
และต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ส่วนผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมและ
การใช้แนวทางที่เหมาะสม บุคคลจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเองเพื่อความ
สำเร็จในเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้จะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับ
บัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา
ซึ่งเป็นการสนองตอบความต้องการของบุคคลในระดับสูง คือ ความรับผิดชอบ
และพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการ
บรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต²⁰

ดังนั้นสรุปได้ว่า ทฤษฎี X และ Y นี้จะแสดงทัศนะของผู้บริหารที่พยายามจะจัด
สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้หมดไป และพยายามที่จะ เสริมสร้างแรง
จูงใจหรือการสนองตอบความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ โดย
ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี X จะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ ส่วนข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเน้นความต้องการในระดับสูง

III. ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีความพึงพอใจที่มีชื่อเสียงอีกทฤษฎีหนึ่งได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งมีรายละเอียดของปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจและไม่พอใจในงานมากที่สุด และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เป็นหลักในการวิจัย ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบไปด้วย ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) ซึ่งสร้างขึ้นจากผลการวิจัยของ Herzberg และคณะ เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของ Herzberg ที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการแรก คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ของร่างกาย เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ และความทารุณของดินฟ้าอากาศ เป็นต้น ประการที่สอง คือ ปรารถนาความสุขทางใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ ชีวิตที่เจริญก้าวหน้าขึ้น เป็นต้น ความต้องการประการแรก คือ ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น และความต้องการประการที่สอง คือ ปัจจัยกระตุ้น ดังนั้น จึงทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจขึ้นในปี ค.ศ. 1959 ซึ่งได้ทำการสอบถามความคิดเห็นและความต้องการของวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน Herzberg ได้สอบถามบุคคลเหล่านี้ เพื่อที่จะหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพการณ์ในการทำงานของเขาที่เป็นเหตุให้เขาเกิดความพึงพอใจในงานรวมทั้งสภาพการณ์ ซึ่งเป็นเหตุให้เขาไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้อสอบถามที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นคำถามเพื่อที่จะเจาะจงในขณะที่เขาทำงานว่าเขามีความรู้สึกต่องานอย่างไร ทำไมจึงรู้สึกเช่นนั้น และความรู้สึกของเขานั้นมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างไร

ผลการวิเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ Herzberg พบว่า ปัจจัยกลุ่มหนึ่ง ซึ่งถือเป็นปัจจัยระดับสูงที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เพราะจะมีผลในการกระตุ้นให้แต่ละบุคคลปฏิบัติงานเต็มความสามารถและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ปัจจัยอีกกลุ่มหนึ่งเรียกว่า ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมเบื้องต้นที่มนุษย์พึงจะมีในการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่องานทางด้านบวกเป็น ตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน เป็นสิ่งที่ควรพึงจะมีเป็นเบื้องต้นเพื่อให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการคือ

1. นโยบายและการบริหาร (Company policy and Administration)
2. การนิเทศงาน (Supervision)
3. เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
5. สภาพการทำงาน (Working Conditions)²¹

ดังนั้นจะเห็นว่าปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการในระดับสูง มีผลต่อการทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น จึงจัดว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการในระดับพื้นฐานหรือระดับต่ำ ไม่มีผลต่อการจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เพียงแต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้น ไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg, McGregor และ Maslow ที่กล่าวมาแล้ว หอจะสรุปเปรียบเทียบได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 6

แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีของ Herzberg, McGregor และ Maslow²²

| Herzberg | McGregor | Maslow |
|---|---|---|
| <p><u>ปัจจัยกระตุ้น:</u></p> <p>ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า</p> | <p><u>ทฤษฎี Y:</u></p> <p>การตอบสนองความต้องการ เกียรติยศชื่อเสียงและความ สัมพันธ์ของชีวิต ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ การควบคุมและการสั่งการ ด้วยตนเอง</p> | <p><u>ความต้องการระดับสูง:</u></p> <p>ความสัมพันธ์ของชีวิต ความต้องการเกียรติ ยศชื่อเสียง ความต้องการทางสังคม</p> |
| <p><u>ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น:</u></p> <p>นโยบายและการบริหาร งานขององค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล เงินเดือน สภาพแวดล้อมของการ ทำงาน</p> | <p><u>ทฤษฎี X:</u></p> <p>ความต้องการความมั่นคง เหนือสิ่งอื่นใด ต้องการการสั่งการ จะต้องข่มขู่ด้วยการลงโทษ</p> | <p><u>ความต้องการระดับต่ำ:</u></p> <p>ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการด้านร่างกาย</p> |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิการเปรียบเทียบข้างต้น พบว่า ความต้องการระดับต่ำทั้งสามประเภทในทฤษฎีของ Maslow ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม อาจเปรียบเทียบได้กับปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นของ Herzberg ในทางตรงกันข้าม ความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิตนั้น เปรียบเทียบได้กับ ปัจจัยกระตุ้นของ Herzberg และเป็นความต้องการที่ไม่ค่อยได้รับการตอบสนองในปัจจุบัน ส่วนทฤษฎี Y ของ McGregor อาจเปรียบเทียบได้กับ ปัจจัยกระตุ้นของ Herzberg ในลักษณะที่ทฤษฎี Y ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของคนไว้ว่า คนมีความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการของเขาจากความต้องการระดับสูง มีความต้องการในเรื่องรับผิดชอบการควบคุมและการสั่งการด้วยตนเอง และคนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ดังนั้น ความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของ Maslow และปัจจัยกระตุ้นของ Herzberg จึงใช้สมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y²³

IV. ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของ McClelland

ทฤษฎีที่ศึกษาถึงความต้องการอันเป็นพื้นฐานการจูงใจด้านความสำเร็จ หรือเรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ทฤษฎีหนึ่งที่น่าสนใจศึกษา คือ ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของ McClelland โดยสรุปว่าการจูงใจทางด้านความสำเร็จมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ความต้องการของบุคคล ซึ่งเป็นความต้องการทางสังคม เพื่อให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลถึงความสำเร็จของงานด้วย โดย McClelland ได้กล่าวไว้ว่า

1. ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูง จะต้องมีลักษณะนิสัย (Characteristics) ดังนี้

1.1 เป็นผู้ที่ทำงานที่มีความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มีความรับผิดชอบสูง เพราะถ้าเป็นงานที่มีความรับผิดชอบต่ำ แม้จะประสบความสำเร็จ

ก็ไม่มีสมาธิใญ่มากนัก และไม่เป็แรงจูงใจที่มีความรุนแรงที่จะทำงานให้สำเร็จต่อไป

1.2 เป็นผู้ที่มเป้าหมายระดับกลาง (Moderate goals) เพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มความเชื่อมั่น ในความสำเร็จสูงขึ้น และการประสบผลสำเร็จแต่ละครั้งจะเป็นฐานช่วยยกกระดับความสำเร็จในครั้งต่อไปให้สูงขึ้น

1.3 เป็นผู้ที่ต้องการจะได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนว่า สำเร็จหรือล้มเหลว

1.4 เป็นผู้ที่ต้องการร่วมทำงานกับผู้อื่นที่มีความสามารถ จะพยายามปรับปรุงความสามารถของเขาให้ทัดเทียมกับผู้อื่นที่มีความสามารถ อันจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความหมายที่จะประสบความสำเร็จ ในชีวิตที่สูงขึ้น

2. ผู้ที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูง จะมององค์การว่าเป็นโอกาสที่จะได้สถานภาพและอำนาจหน้าที่ บุคคลเหล่านี้จะถูกจูงใจด้วยงานที่ให้โอกาสสร้างอำนาจ

3. ผู้ที่มีความต้องการทางด้านสังคมสูง จะมององค์การว่าเป็นโอกาสของการมีเพื่อนมากเขาจะถูกจูงใจด้วยงานที่กำหนดให้ต้องเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งบุคคลเหล่านี้จะไม่พอใจที่ถูกกำหนดให้ทำงานตามลำพัง²⁴

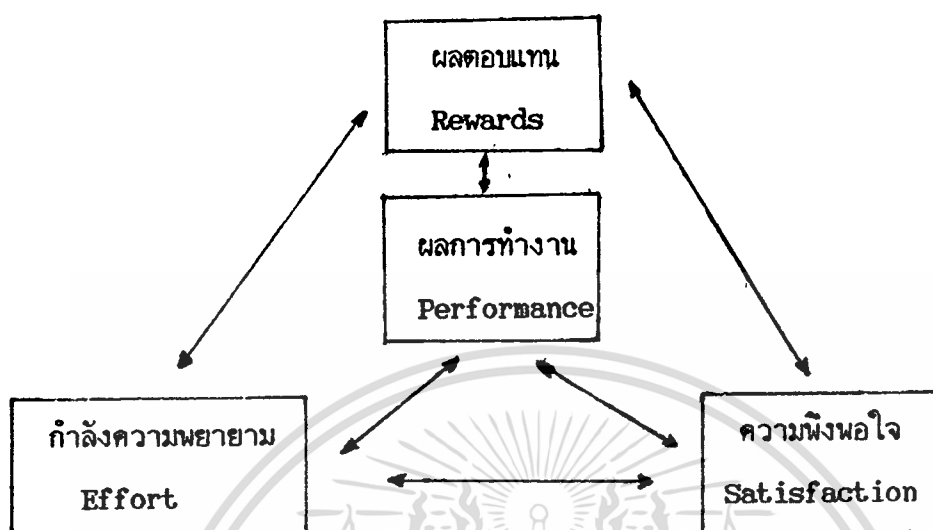
จะเห็นได้ว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผลในตัวบุคคลจะเป็นพลังจูงใจอันสำคัญ ที่จะทำให้นักทำงานได้สำเร็จ คนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงจะมีลักษณะชอบทำงานอิสระตั้งเป้าหมายในการทำงานสูงพอที่จะทำสำเร็จได้ และมีความกล้าเสี่ยงพอสมควรและถือว่าความสำเร็จของงานเป็นรางวัลที่มีค่ามากกว่าเงินตอบแทน ส่วนคนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำพวกนี้จะไม่สนใจแต่การยอมรับของเพื่อนฝูง ความมั่นคงในงาน รายได้ การได้รับการตอบสนองทางวัตถุ และไม่ชอบการเสี่ยง

V. ทฤษฎีความคาดหวังของ Smith และ Granny

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม ความพึงพอใจและผลตอบแทน โดยมีจุดสำคัญของความสัมพันธ์อยู่ที่แนวคิดของความพยายามซึ่งจะมีอิทธิพลต่อผลตอบแทนและความพึงพอใจ ดังที่ สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวังของ Smith และ Granny ในทางปฏิบัติจะเน้นถึงงานของฝ่ายบริหาร ในเรื่องของการจัดการผลตอบแทน ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติหลายอย่าง ในการจูงใจที่จะทำให้บุคคลพึงพอใจทำงานในองค์การได้ดังนี้

1. องค์การควรจะพัฒนาระเบียบวิธีปฏิบัติให้เหมาะสม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. โปรแกรมของสิ่งจูงใจควรจะถูกกำหนดขึ้นมา โดยผลตอบแทนทางด้านการเงินและผลตอบแทนประเภทอื่น ๆ นั้นจะต้องผูกพันกับผลปฏิบัติที่ดีของบุคลากร
3. องค์การควรจะลดผลลัพท์ที่ไม่ต้องการให้น้อยที่สุด เช่น อุบัติเหตุที่บุคลากรอาจรับรู้ว่าเป็นสิ่งเหล่านี้มีผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ดี
4. องค์การควรจะให้หลักประกันว่า บุคลากรแต่ละคนจะต้องมีกำลังความพยายามที่จะเสริมให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปได้มากที่สุดตามความคาดหวัง โดยการจัดการฝึกอบรมมอบหมายงานที่เหมาะสมคือความสามารถของบุคลากรและการจัดสิ่งจูงใจต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
5. ความพอใจที่เกิดขึ้นแก่บุคลากรคนใดคนหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลลัพท์ทางด้านความต้องการนั้น องค์การจะต้องนำมาพิจารณาเฉพาะผลลัพท์ที่จะนำมาใช้เป็นสิ่งจูงใจ²⁵

รูปแบบทฤษฎีของ Smith และ Granny



จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจเป็นผลมาจากการที่บุคคลเข้าใจความแตกต่างระหว่างความคาดหวังในเรื่องความถูกต้อง ความยุติธรรม ความมีเหตุผล กับสิ่งที่ได้รับจากประสบการณ์ ซึ่งสามารถหาทางเลือกได้ ลักษณะดังกล่าวนี้จึงเป็นเพียงการคาดหวังหรือการคาดคะเนของบุคคลว่า งานอะไร งานลักษณะใด ควรทำหรือไม่ควรทำ ถ้าประสบผลตามความคาดหวังจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในลักษณะตรงกันข้ามถ้าไม่ประสบผลตามความคาดหวัง ก็จะไม่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจได้เช่นกัน

ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นหลายทฤษฎีจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะของปรากฏการณ์ที่มีความสลับซับซ้อนและมีมาจากพื้นฐานหลาย ๆ อย่างจนไม่สามารถที่จะรวบรวมเอาปรากฏการณ์เหล่านั้นมารวมเป็นทฤษฎีเดียวกันที่เด่นชัดได้ ดังนั้นการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจึงต้องอาศัยแนวความคิดจากหลาย ๆ ทฤษฎี ซึ่งแต่ละทฤษฎีพยายามที่จะอธิบายในแต่ละส่วนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเท่านั้น และในการวิจัยครั้งนี้จะใช้แนวคิดของ Herzberg เป็นหลักในการวิจัย

องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรนั้น มีองค์ประกอบมากมายหลายอย่างที่ สามารถจูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถจูงใจให้สมาชิกในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์การ นอกจากนั้น องค์ประกอบหรือปัจจัยเหล่านี้ ยังสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เกี่ยวกับเรื่องนี้มีผู้สนใจศึกษาค้นคว้าให้รายละเอียดไว้ต่าง ๆ กัน ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้แบ่งบรรดาสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานจะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. **สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive)** สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 **สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive)** เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้น ในกรณีที่มิใช่ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวความคิดที่ว่า Plus Pay for plus Performance

1.2 **สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive)** ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจ รักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้น ส่วนมากจะเป็นในรูปของประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) ต่าง ๆ

2. **สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non - financial Incentive)** สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ

เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับว่าคุณคนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน (Equal Opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of Work) เป็นต้น²⁶

ภิญโญ สาธร กล่าวถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานในแง่ของผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับ และวิธีให้ประโยชน์แก่บุคคล แบ่งออกเป็น 6 อย่างคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และมีโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สภาพทางกายภาพอันพึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. แรงดึงดูดทางสังคม
6. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับนิสัยและทัศนคติของบุคคลนั้น²⁷

ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของ ภิญโญ สาธร สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Barnard ที่ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) หมายถึง เงิน สิ่งของหรือสภาพทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นของชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Non-material Opportunities) หมายถึง สิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นโอกาสที่บุคลากรจะได้รับความแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สรรพภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกันกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงาน ให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน²⁶

Locke ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปี ค.ศ. 1976 และได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 9 องค์ประกอบด้วยกันดังนี้ คือ

1. **ต้งาน (Work)** ได้แก่ ความน่าสนใจในต้งาน ความแปลกของงาน โดยการเรียนรู้หรือศีกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ รวมทั้งวิธีการทำงานและความคุมการทำงาน
2. **เงินเดือน (Pay)** ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรมและทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ
3. **การเลื่อนตำแหน่ง (Promotions)** ได้แก่ โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม
4. **การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)** ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานและความเชื่อถือในผลงาน
5. **ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits)** ได้แก่ การให้บำเหน็จบำนาญ ตอมแทน การให้สวัสดิการรักษายาบาล การให้วันหยุดและได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน
6. **สภาพการทำงาน (Working Conditions)** ได้แก่ ชั่วโมงในการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน
7. **การนิเทศงาน (Supervision)** ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้น ไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร
8. **เพื่อนร่วมงาน (Co-workers)** ได้แก่ การมีความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและควมมีมิตรภาพอันดีต่อกัน
9. **องค์การและการบริหารงาน (Company and Management)** ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์การและนโยบายในการบริหารงานขององค์การ²⁹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานวิจัยของ Locke มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับงานวิจัยของ Gilmer และเพื่อน ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 องค์ประกอบคือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน และการได้รับความเป็นธรรมจากผู้นบังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้น
3. สถานที่ทำงานและการบริหาร (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจที่มีต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน
4. รายได้ (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายตอนแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ การได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัด สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้นบังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ถ้าการนิเทศงานไม่ดี จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงาน และลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ได้แก่ การที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขและเกิดความพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การติดต่อกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างประสบความสำเร็จ
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ และชั่วโมงการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. ผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินบำนาญที่ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัยและอื่น ๆ³⁰

ผลงานวิจัยของ Locke นอกจากสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Gilmer และเพื่อนแล้วยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Friedlander และ Pickle ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพอใจในงานของสมาชิกในองค์การดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงาน ความพอใจเพียงของอุปกรณ์ในการทำงาน และชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
2. รางวัลทางการเงิน ความพอใจเพียงของค่าจ้าง ความมีประสิทธิผลของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้าง โครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น
3. ความไว้วางใจที่มีต่อฝ่ายบริหาร ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบายการให้ผลประโยชน์แก่พนักงาน ความพอใจเพียงของการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง และความสนใจที่มีต่อพนักงาน
4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก ผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถในการทำงานสำเร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การเน้นการฝึกอบรมที่เหมาะสม การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม การรักษาสัญญา การให้กำลังใจ และความสนใจในการกินดีอยู่ดีของคนงาน
5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การ ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่า และความก้าวหน้าในงาน³¹

Ghiselli และ Brown กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของปฏิบัติงาน มีอยู่ 5 ประการ ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูง เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ
2. สถานะทางสังคม (Caste) สถานะการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสถานะ ที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่อง จากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ
3. อายุ (Age) ตามความคิดเห็นของ Ghiselli ผู้มีอายุน้อยจะมีความ พึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
4. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentive) ได้แก่ รายได้ ประจำและรายได้พิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of Supervision) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของคนงาน³²

Chruden และ Sherman มีความเห็นและสรุปกว้าง ๆ ว่าการสนองความต้องการ โดยทั่วไปใช้วิธีทางบวก คือ การให้รางวัลและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าทางลบ ซึ่งได้แก่ ความกลัวและการลงโทษ นอกจากนี้ยังได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และความมั่นคงในการทำงาน ดังนี้คือ

1. การชมเชยและการยอมรับนับถือ เมื่อบุคคลทำงานได้ผลดี ควรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่อง ซึ่งเป็นทางนำไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
2. ให้โอกาสแข่งขัน ได้แก่ การแข่งขันกับตัวเองในการทำงานหรือแข่งขัน กับผู้อื่นเป็นการแสดงสมรรถภาพของตัวเอง และเป็นแรงขับเคลื่อนชนิดหนึ่งช่วยให้ เกิดความตั้งใจในการทำงาน
3. การได้รู้ผลงาน หมายถึง บุคคลต้องมีโอกาสได้รับผลงานที่ตนทำเพื่อ ประโยชน์ 2 ประการ คือ เพื่อแก้ไขเมื่อผลงานไม่ดีและเพื่อให้เกิดกำลังใจ เมื่อผลงานดี³³

Smith และคณะ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะของงาน (Work Itself) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน เป็นต้น
2. การบังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา การให้คำปรึกษา การใช้เทคนิคในการบริหาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและทักษะการบริหารของผู้บังคับบัญชา
3. รายได้ (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
5. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ซักชวนกันทำงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน³⁴

นอกจากนี้ฝ่ายนิเทศการบริหารของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้แนวทางการบำรุงขวัญและชักจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการ คือ

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน
2. กำหนดมาตรฐานและการสร้างเครื่องมือ สำหรับประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เงินเดือนและค่าจ้าง ควรให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน

4. ความพึงพอใจในการงานที่ทำ ควรเปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความรู้ ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองให้มาก

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ทุกคนควรได้รับความยกย่องนับถือจากพวกเดียวกันจะทำให้ขวัญของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น

6. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าสถานศึกษา กับ ครู-อาจารย์ ควรตั้งอยู่บนฐานของความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ควรเห็นครู-อาจารย์เป็นเครื่องจักร เป็นคนเกียจคร้านต้องคอยตักเตือน คอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่ต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ซึ่งมีวิธีดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

6.1 อย่าจู้จี้กับผู้นิ่งคับบัญชา เมื่อมอบหมายงานให้ทำให้เขาได้ใช้ความคิดในการทำงานด้วยตนเองและให้เขาได้ภูมิใจในงานที่ทำ

6.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้าปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นด้วย กับปัญหาด้วย และถ้ากระทบกระเทือนต่อส่วนรวม ต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

6.3 อย่าวางตัวเป็นนาย ต้องให้ความคุ้มครอง ความเมตตา ความอบอุ่นใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการ

6.4 เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใดทำแล้ว ไม่ควรแย่งงานนั้นมาทำเสียเองหรือให้คนอื่นทำ ควรให้เขามีอิสระในการทำงาน

6.5 หัวหน้าสถานศึกษาต้องเชื่อมั่นในตนเอง การทำงานโดยเลขาความมั่นใจ ทำให้ผู้ร่วมงานพลอยรวนเรขาดความมั่นใจตามไปด้วย

6.6 ต้องรู้ว่าตัวเองกำลังทำอะไรอยู่ระหว่างสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชา คือ ต้องควบคุมนโยบายให้ได้ และขณะเดียวกันก็ต้องควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายด้วย อย่าทำตัวเป็นฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด แต่เป็นผู้ประสานประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชาและของสถานศึกษา

6.7 จัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้ร่วมงานเป็นพิเศษ เพื่อช่วยเหลือบรรเทาทุกข์วัยชราของบุคคลในสถานศึกษา ผู้ร่วมงานก็จะมีขวัญดีขึ้นถ้าได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

6.8 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมิใช่เป็นสิ่งเดียวที่ทำให้เกิดขวัญดี จำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมทางจิตใจเสริมด้วย คือทำให้เขาสะดวกสบายและเป็นสุขทางใจด้วย³⁵

จากองค์ประกอบและปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุปและเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่า ความต้องการหรือสิ่งจูงใจ เป็นจุดมุ่งหมายที่จะทำให้คนเกิดพฤติกรรมไปในทางบวก การที่จะให้คนทำงานด้วยความเต็มใจอย่างมีประสิทธิภาพสูงนั้น ต้องมีสิ่งจูงใจหรือสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการอันเป็นจุดมุ่งหมายของเขาได้

ทฤษฎี องค์ประกอบ และปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมานั้น เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวปัจจัยสำหรับการวิจัยได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ทฤษฎีองค์ประกอบของ Herzberg มีความครอบคลุมและเหมาะสมที่จะเป็นปัจจัยสำคัญ และนำมาใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Two - factors Theory

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) หมายถึง สิ่งที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถมี 5 องค์ประกอบคือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ จัดว่าเป็นแรงจูงใจสูงสุด ที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ประเภทมุ่งงานหรือมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ซึ่ง Stauss และ Sayles ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะทำงานที่ได้เงินเดือนสูงก็อาจไม่พอใจงาน เมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือการเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่ง ที่ไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จักจุดหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน เพราะทำให้เขาได้รู้สึกว่า เขาได้ทำอะไรสำเร็จ งานของเขาสำคัญและมี ความหมายต่อคนอื่น ๆ ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้³⁶

นอกจากนั้นผลงานวิจัยของ McClelland ได้พบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และพบว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลในการทำงานสูง ได้แก่ คนที่ได้ใช้ความล่าบากพอสมควร ชอบทำงานที่เป็นปัญหา และชอบมีการเปลี่ยนแปลง³⁷

การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และมุ่งมั่นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดยอุทิศกำลังกาย กำลังใจและเวลาให้กับงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานในวงราชการนั้น ผนวฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่เป็นข้าราชการจะต้องมีหลักปฏิบัติตน ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน 5 ประการคือ

1. ความซื่อสัตย์ คือ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่อตนเอง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและต่อตำแหน่งหน้าที่
2. ความจริงใจ เพราะถ้ามีความจริงใจแล้ว จะทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องเชื่อถือ
3. ความมีเกียรติ มีคุณความดี
4. ความรับผิดชอบ คือต้องรับผิดชอบทั้งทางราชการ และส่วนตัว
5. ความมีคุณธรรม³⁸

ผลงานวิจัยที่กล่าวถึง ความสำเร็จในการทำงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย ได้ทำการวิจัย

เรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 375 คน เป็นครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 259 คน สังกัดกรมสามัญศึกษา 65 คน และสังกัดเทศบาล 51 คน และใช้แบบสำรวจทัศนคติการทำงานโดยดัดแปลงจากทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg ผลของการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน และมีความพึงพอใจต่อ นโยบายและการบริหารงานในระดับต่ำสุด รองลงมาคือ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน
2. ผลการเปรียบเทียบปรากฏว่า สังกัด อายุราชการ และวุฒิทางครู โดยส่วนรวมไม่ทำให้ความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน³⁰

นอกจากนั้นยังมีผลงานวิจัยของ เปล่งศรี อิงคินันท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณรักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยพบว่า ระดับความพึงพอใจของบรรณรักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัย โดยส่วนรวม อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก 7 ปัจจัย คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับความพึงพอใจน้อย มี 3 ปัจจัยคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และเงินเดือน และความพึงพอใจในการทำงานของบรรณรักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05⁴⁰

นอกจากผลงานวิจัยในประเทศแล้วยังมีผลงานวิจัยต่างประเทศที่พบว่าองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของ Avakian ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และไม่พึงพอใจในงานของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของทฤษฎี

Herzberg กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยการสัมภาษณ์อาจารย์ในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยใน New York 4 แห่ง ๆ ละ 50 คน พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่ทำให้อาจารย์ไม่พอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารของสถาบัน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บริหาร⁴¹ และยังมีผลงานวิจัยของ Sergiovanni ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจจากครูในมอนโรเคาต์ รัฐนิวยอร์ก ได้นำวิธีการของ Herzberg มาใช้ องค์ประกอบที่ทำให้ครูพอใจมากที่สุด 3 ประการ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ⁴²

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่นและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ที่ยอมรับในความรู้ความสามารถและยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ การยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ที่เกิดขึ้นภายหลังผลแห่งความสำเร็จของงาน ซึ่งอาจแสดงได้ด้วยคำพูดยกย่อง การขอให้แสดงความคิดเห็น การให้โอกาสเป็นหัวหน้า การยอมรับนับถือในวงการศึกษา มีขอบข่ายกว้างขวางกว่าวงการอื่น กล่าวคือ งานนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การยอมรับนับถือ เป็นการสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี บางครั้งการได้รับผลตอบแทนเป็นสิ่งเหล่านี้จะมีค่ามากกว่าการได้รับผลตอบแทนในรูปอื่นอีก ซึ่ง Herzberg ได้กล่าวไว้ว่า

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ⁴³

ดังนั้นการยอมรับนับถือมักจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นในการทำงาน จะเห็นได้จาก Schmidt ได้ใช้ทฤษฎีของ Herzberg ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยม แห่งมหาวิทยาลัยฮิลลินนอยส์ กลุ่มประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม 132 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 75 คน ครูใหญ่ 75 คน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ 25 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า เรียงตามลำดับ⁴⁴

นอกจากงานวิจัยต่างประเทศแล้ว งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีผู้ทำการวิจัยในประเทศ คือ คำนิง นกแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยสำรวจความรู้สึกของครูต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 504 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมาก ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน⁴⁵ และผลงานวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ โรงเรียนครูประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยใช้ทฤษฎีของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงานสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ความยอมรับนับถือ⁴⁶

งานวิจัยที่นำมากล่าวข้างต้น จะเห็นว่าผลงานวิจัยสอดคล้องกันเป็นส่วนมาก เป็นเครื่องพิสูจน์ให้เห็นว่า ทฤษฎีของ Herzberg ยังใช้ได้ผลและทันสมัยเสมอ และการยอมรับนับถือนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานในหน้าที่และ

งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ และทำทลายความสามารถของตนเอง รู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้น ลักษณะของงานในหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำอยู่ มีลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น งานในหน้าที่การสอนต้องการผู้ที่กระตือรือร้น กล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

การที่บุคคลในองค์การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถและความสนใจของตนเองแล้ว จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายและเวลาให้กับงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ซึ่ง Gilmer ได้ให้แนวคิดไว้ว่า "ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำหากได้ทำงานตามความต้องการหรือความถนัด"⁴⁷ เนื่องจากลักษณะงานการสอน ผู้ปฏิบัติจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเสียสละ ที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่รักงาน จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จไปด้วยดี

จากผลงานวิจัยของ Jamann แห่งมหาวิทยาลัย Lehigh ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของแผนกพยาบาลได้สุ่มประชากรจากนางพยาบาล ใน 30 มหาวิทยาลัย มา 495 คน ผลปรากฏว่าความพอใจที่สำคัญที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน เนื่องจากลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถก็อาจมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจมากกว่า เพราะการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้ความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่น้อยคนทำให้สำเร็จได้ ย่อมทำให้มีความภาคภูมิใจและผูกพันกับงานมากขึ้น จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นได้⁴⁸ และผลงานวิจัยของ Clements ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา วิทยาลัยชุมชน กลุ่มประชากรคือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป⁴⁹

นอกจากผลงานวิจัยต่างประเทศแล้ว ยังมีผลงานวิจัยในประเทศที่พบว่า ลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ผลงานวิจัยของกมล รักษอน ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในวิทยาลัยครุภาคเหนือ โดยใช้แบบสอบถาม ถามอาจารย์ที่วิทยาลัยครุในภาคเหนือ ทั้งหมด 8 แห่ง จำนวน 416 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครุในภาคเหนือ โดยส่วนรวมทั้ง 8 แห่ง และแต่ละวิทยาลัยครุอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ในภาคเหนือ เมื่อเรียงลำดับ 1-8 ปรากฏผลดังนี้ 1 ลักษณะของงาน 2 ความเจริญก้าวหน้า 3 ความรับผิดชอบ 4 ความสำเร็จในการทำงาน 5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและนักศึกษา 6 รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน 7 สภาพของการทำงาน 8 การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05^{50}

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของมณู บุญเชิด ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษา ประจำจังหวัด ผลของการวิจัยสรุปได้ว่า

1. องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก คือ ลักษณะของงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
2. องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน และการบริหาร
3. วุฒิต่างการศึกษา ทักษะในการนิเทศก์ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการที่รู้ว่าควรมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อตน ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
4. เพศ อายุ ประสบการณ์ การที่ได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์แตกต่างกัน⁵¹

จะเห็นได้ว่าลักษณะของงานเป็นสิ่งที่กำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสาเหตุหนึ่ง เนื่องจากว่าถ้าลักษณะของงานเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ และถ้าหากว่าบุคคลนั้น

ปฏิบัติงานที่ยากได้สำเร็จ ความภาคภูมิใจ ความมั่นใจจะเกิดขึ้น ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง งานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายด้วยความรู้ ความสามารถ และสำนึกในหน้าที่จนเกิดผลดีแก่งานที่ปฏิบัติ มีความ สำคัญมากสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพราะถ้าผู้ที่ปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ อยู่หน่วยงานนั้นจะเกิดผลเสียหายและจะไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความ หมายถึงของความรับผิดชอบไว้ว่า

หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมา จากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของ ความรับผิดชอบก็คือ ข้อผูกพันและความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความ สัมพันธะระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะในด้านการงานหรือด้าน ส่วนตัว ความรับผิดชอบอาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปหรืออาจสิ้นสุด ลงด้วยการที่ได้กระทำการตามที่ได้รับมอบหมาย⁵²

นอกจากนั้นจางงด์ สมประสงค์ ยังได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบของหัวหน้างาน ไว้อย่างกว้าง ๆ 2 ประการคือ

1. ต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาและบำรุงรักษาสัมพันธภาพของการ ทำงานที่ดีกับบุคคลในปกครอง ให้คงไว้ตลอดเวลา
2. ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคคลและการบำรุงรักษาระดับของความ มีประสิทธิภาพระหว่างบุคคลในปกครองสูงที่สุดเท่าที่จะสูงได้⁵³

จะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบมีความหมายสำหรับผู้ปฏิบัติงานมาก เพราะเป็นพันธะ ผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่การงาน ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและผู้บริหารควรจะต้องคำนึงถึง ด้วยว่า เมื่อได้มอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ก็ควรที่จะมอบอำนาจหน้าที่

ให้แก่ผู้หนึ่งให้ได้สัดส่วนหรือเพียงพอ และต้องกำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Gillmer ที่ได้กล่าวไว้ว่า "วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้นักบุคลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองความต้องการ หรืออย่างน้อยก็ลดระดับความต้องการลงก็คือ การให้บุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อทัศนคติและความพึงพอใจที่ดีต่องาน"⁵⁴

ผลงานวิจัยที่พบว่า ความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของนิยม ศรีวิเศษ ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง การจัดอันดับความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานปรากฏว่า อันดับความพึงพอใจเรียงอันดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ปัจจัยกระตุ้น คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สำหรับปัจจัยค่าจูนมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน สำหรับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูใหญ่แตกต่างกับผู้ทำการสอน และครูผู้มีประสบการณ์มากกว่าครูผู้มีประสบการณ์น้อย ความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้ปฏิบัติงานโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล กับ ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล พบว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจพอ ๆ กัน⁵⁵

จะเห็นได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจที่สำคัญ เนื่องจากความรับผิดชอบนั้นจะเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนทำงานได้อย่างดีเยี่ยม โดยการมอบหมายงานและคอยควบคุมอยู่ห่าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความสามารถได้เต็มที่ ย่อมเป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้น และมีโอกาสพิจารณาให้ศึกษาต่อ อบรมและดูงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานยังเป็นเหตุจูงใจในการทำงานที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะโดยธรรมชาติแล้วทุกคนต้องการความก้าวหน้า ซึ่ง Benton ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานไว้ว่า

การเลื่อนขั้นเป็นการก้าวหน้าของคนทำงาน ในรูปงานที่มีรายได้สูงขึ้น ความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิเพิ่มสูงขึ้น แต่ถ้าการย้ายไปดำรงตำแหน่งงานใหม่ ชั่วโง่งการทำงานที่ต่ำลง และสภาพการทำงาน ต่ำชั้น เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่ม ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้นนั้น เรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง⁵⁶

นอกจากนั้นเสนาะ ดิยาวี ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไว้ว่า

คือ การมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานมากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นความต้องการของคนทุกคน เป็นทางหนึ่งที่ส่งผลถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงสถานะของตำแหน่ง แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในระบอบราชการไทยมีระเบียบและระบบที่ใช้ทั้ง 2 อย่าง คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นได้ทั้งสิ่งจูงใจและสิ่งไม่จูงใจในการทำงาน⁵⁷

ดังนั้นความก้าวหน้าในตำแหน่ง จึงควรมีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาอย่างยุติธรรม จะทำให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานบุคคลในแง่การจูงใจและกำลังใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานจะเป็นที่ปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน แต่ใน

ผลงานการวิจัยของ Herzberg เรื่องความก้าวหน้าก็ยังไม่เป็นอันดับความพึงพอใจสูงสุด ยังอยู่ในอันดับที่ 5 ของปัจจัยกระตุ้น และผลงานวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย พบว่า "ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นอันดับที่ 4"^{๕๑} และยังมีผลงานวิจัยของสุภรณ์ ศรีพหล ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ลักษณะของงาน เงินเดือน ตำแหน่งความมั่นคง ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามประเภท ประสบการณ์ และรายได้ของอาจารย์ ปรากฏว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน และการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองประเภท คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจูงใจ ปรากฏว่าปัจจัยทั้ง 2 กลุ่ม มีความสัมพันธ์กันอยู่แก่กันและกันอย่าง มาก^{๕๒}

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนั้น เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญอันหนึ่ง ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องสนใจในการฝึกและแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเองด้วย อาจจะโดยการหาความรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา การหาโอกาสไปดูงาน และการวางแผนปรับปรุงงานในความรับผิดชอบ การปฏิบัติดังนี้จะเป็นการเตรียมและเป็นเครื่องกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าในงานให้กับตนเอง

2. ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น (Hygiene Factors) หมายถึง สิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นเบื้องต้นที่มนุษย์ควรมี จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา มี 5 องค์ประกอบได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในองค์การและนโยบายในการบริหารงานขององค์การ

ซึ่งมาลัย ทูวะนันท์ ได้ให้ความหมายของนโยบายและการบริหารงานไว้ว่าเป็นการตัดสินใจ
 ขั้นต้นที่จะกำหนดแนวทางกว้าง ๆ ทั่วไป เพื่ออาศัยเป็นแนวสำหรับการปฏิบัติงานเป็นไป
 โดยถูกต้องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์^{๑๒} ซึ่งสอดคล้องกับ Pigors และ Myer ที่ได้กล่าวไว้ว่า

นโยบาย คือ แผนระยะยาวหรือการตัดสินใจกว้าง ๆ ของหน่วยงานใน
 ด้านการปฏิบัติงาน ขบวนการการจัดการและการสร้างกฎทั่ว ๆ ไป เนื้อหาของ
 นโยบายสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ โดยใช้เป็นเครื่องมือยืนยันหลักการ
 ทั่วไปในการปฏิบัติงาน การวางจุดมุ่งหมายในระยะยาวรวมถึงการตัดสินใจทั่วไป
 โดยทิศทางควรจะสอดคล้องกับปรัชญาในการจัดบริหารงานด้วย นโยบายจะ
 ประสพผลสำเร็จได้ก็ต่ออาศัยการบริหาร นโยบายมีไว้เพียงชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่
 สามารถทำได้หรือกำลังจะกระทำเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อยู่ในฐานะที่จะ
 ตั้งนโยบายได้เองต้องรับนโยบายจากส่วนกลาง ผู้บริหารเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงาน
 ให้เป็นไปตามนโยบายที่ริมาเท่านั้น และในการดำเนินงานให้เป็นไปตาม
 นโยบายนั้นต้องใช้เทคนิคในการบริหารอย่างไร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะหา
 วิธีบริหารให้บรรลุจุดประสงค์ตามนโยบายที่ตั้งไว้^{๑๓}

นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น
 บุคลากรในหน่วยงานควรได้รับการชี้แจงให้เข้าใจอย่างแจ่มชัด และมีส่วนร่วมในการกำหนด
 นโยบายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ดังที่ Barnard ได้กล่าวไว้ว่า "การเปิดโอกาสให้
 บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์การจะมีความรู้สึกเท่าเทียม
 กันในหมู่ผู้ร่วมงานบุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน"^{๑๔} และ Zalesnick ได้
 กล่าวไว้ว่า การจัดสภาพของการปฏิบัติงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน เป็นรางวัล
 ภายนอกที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้^{๑๕} นอกจากนั้นนโยบาย
 และการบริหารยังต้องเกี่ยวข้องกับการวางแผนอีกด้วย ซึ่งประมวล เสนาฤทธิ์ ได้กล่าวไว้ว่า
 การวางแผน หมายถึง

การคิดการหรือกะการไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำทำไม ทำที่ไหน ทำเมื่อไร ทำอย่างไร และใครทำ นโยบายการบริหารงานที่ดีจะเป็นแนวทางหนึ่งในการติดตามงานจัดการด้านบุคลากร วัสดุ เวลา งบประมาณและทรัพยากร ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและประหยัด การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปโดยสะดวกรวดเร็ว ทุกฝ่ายรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเด่นชัดทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่และทำงานเพื่อจุดหมายอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อันจะมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น^{๕๔}

ถึงแม้ว่า นโยบายและการบริหาร ในหน่วยงานจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม ถ้านโยบายและการบริหารงานไม่ชัดเจนและเป็นระบบที่ดีแล้ว ก็อาจจะทำให้บุคคลในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในนโยบายและการบริหารได้ ดังเช่น งานวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ชื่อนึงพบว่า นโยบายและการบริหารงานเป็นองค์ประกอบที่ครูมีความพอใจน้อยที่สุด^{๕๕} ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Sergioanni ชื่อนึง ที่พบว่านโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงาน^{๕๖} ดังนั้นผลงานวิจัยนี้จึงเป็นการสนับสนุนทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ Herzberg และสอดคล้องกับผลงานของยุทธ สุคนธาภิภาค ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมจากกลุ่มตัวอย่าง 615 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 องค์ประกอบในระดับปานกลาง
2. ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับขององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากไป

ทาน้อยดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ท่าและการปฏิบัติในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา^{๑๗}

ผู้บริหารที่ชาญฉลาด จะต้องมีนโยบายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงานและมีวิธีการบริหารงาน โดยการจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน พยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือ (Collective Mind) และร่วมมือ (Cooperation) ในบรรดาผู้ร่วมงานด้วยกัน สร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน (Sense of Belonging) เพื่อให้บรรดาผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปฏิบัติงาน วิธีการเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อองค์การและจะทำให้องค์การก้าวหน้าขึ้น^{๑๘}

ดังนั้น หน้าที่ผู้บริหารวิทยาลัยจึงต้องพยายามเสาะแสวงหาเทคนิคต่าง ๆ เพื่อสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. วางแผนและจัดแบ่งงานให้วิทยาลัยให้ถูกต้องแน่นอน (Division of Work) เพื่อที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปโดยรวดเร็วและประหยัด
2. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานอย่างเต็มที่
3. กำหนดค่าจ้างและเงินเดือนที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นการทำลายน้ำใจ ทำลายผลงานและสร้างความริว่าฉานในหมู่คณะ
4. สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยจะต้องพยายามขยายหรือปรับปรุงงานให้มีลักษณะจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ^{๑๙}

ในระบบการบริหารราชการไทย นอกจากวิธีการบริหารส่วนบุคคลแล้วยังต้องอาศัยนโยบาย กฎ ระเบียบ ของกระทรวงเป็นหลัก ถึงแม้ผู้บริหารนั้นจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับนโยบายที่มาจากส่วนกลางก็ตาม แต่นโยบายก็มีประโยชน์ในการบริหาร เพราะนโยบายช่วยทำให้งานวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความรวดเร็วและง่ายขึ้น

แนวความคิดข้างต้นพอสรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน จะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลโดยตรง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับทุกคนในหน่วยงานได้

2. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน เป็นงานหลักของครู-อาจารย์ ดังนั้น ครู-อาจารย์มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสิ่งที่จะช่วยให้ครูพัฒนาด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็คือ การนิเทศภายใน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายคือ การแก้ปัญหา พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพ⁷⁰

ระบบการนิเทศภายในประกอบไปด้วยงานนิเทศที่สำคัญสองส่วน คือ การนิเทศการศึกษาและการนิเทศงานทั่วไป การจัดดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา จะเป็นการนิเทศโดยมุ่งหวังให้ครู-อาจารย์พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งผลไปยังการพัฒนาการเรียนการสอน จะเป็นการร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานดีมีคุณภาพสูง มีการพัฒนางาน พัฒนาคณะ มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความภาคภูมิใจและมั่นใจในการทำงาน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของครู-อาจารย์แต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน วิธีการที่จะช่วยให้ครูผู้สอนทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นนั้นมีหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาคูณาน การประชุมชี้แจงและการศึกษาจากตำราเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น วิธีการเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งทางการนิเทศการศึกษา ดังที่วิทยุ โสธร ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาว่า เป็นความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ให้การแนะนำครูหรือบุคคลอื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ให้รู้วิธีการปรับปรุงการสอนหรือการให้การศึกษา⁷¹ และ Carter V. Good ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

หมายถึง ความพยายามของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการศึกษาที่จะส่งเสริมแนะนำ ครูและบุคลากรของโรงเรียน ให้รู้จักวิธีการในการปรับปรุงการเรียนการสอน อันได้แก่ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ การพัฒนาครู การปรับปรุง วัตถุประสงค์ของการศึกษา วิธีการสอนเนื้อหาวิชา และการประเมินผลการสอน⁷²

การนิเทศการศึกษายังมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการบริหารการศึกษา เพราะการ นิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญในวงการศึกษา ทำหน้าที่สนับสนุนงานบริหารการศึกษาให้ ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาจะขาดฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่งไม่ได้ ทั้งสองฝ่ายต้องทำงานร่วมกันจึงจะเกิดประสิทธิภาพ ดังที่สังัด อุทรานันท์ ได้อธิบายถึงการบริหารการศึกษากับการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

การบริหารการศึกษากับการนิเทศการศึกษามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เป็นอย่างมาก เพราะต่างก็มุ่งหวังที่คุณภาพของการศึกษาเช่นเดียวกัน แม้ว่าวิธี ดำเนินงานให้ได้มาซึ่งผลงานนั้นจะมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน กล่าวคือ การบริหาร การศึกษามักจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการอำนวยความสะดวกโดย ทั่ว ๆ ไป แต่การนิเทศการศึกษาจะมุ่งเน้นที่คุณภาพการเรียนของนักเรียน เป็นสำคัญ⁷³

การนิเทศการศึกษาจะต้องปฏิบัติทุกลำดับขั้นของการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความ เข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกันอย่างเป็นระบบ โดยสุดใจ เหล่าสุนทร ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับ งานนิเทศการศึกษา ที่ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการควรถือเป็นแนวปฏิบัติดังนี้

1. ปรับปรุงมาตรฐานการศึกษา ให้อยู่ในระดับที่ต้องการและให้สูงขึ้น อยู่เรื่อย ๆ
2. ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ให้เหมาะสมอยู่เสมอกับความสะอาดที่โรงเรียน ควรมี

3. จัดการสอนแต่ละภาคเรียน ให้เหมาะสมกับครูที่มีอยู่ และการใช้ห้องเรียนในวิชาที่เปิดสอน
4. ส่งเสริมให้ความสะดวกในด้านอุปกรณ์การสอน
5. พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอุปสรรคในการสอนและการปรับปรุงทางวิชาการ⁷⁴

นอกจากนี้ ญ. แสงศักดิ์ ยังได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษาของหัวหน้าหมวดหรือสายวิชาว่า ควรจะปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. การเตรียมการสอนเปิดภาคเรียน ช่วยจัดตารางสอน กำหนดชั้นเรียน ประชุมครูในสายวิชา
2. นิเทศการสอนแก่ครูในแผนกวิชา และพาครู ไปสังเกตการสอน
3. ประสานงานกับหัวหน้าหมวดวิชาอื่น ๆ เพื่อความช่วยเหลือทางวิชาการ
4. จัดวัสดุ อุปกรณ์การสอน ส่งเสริมให้ครูสร้างอุปกรณ์การสอน ให้ความสะดวกแก่ครู ในการใช้อุปกรณ์การสอน
5. การส่งเสริมครูในสายวิชา ให้ไปศึกษาค้นคว้าหรือเข้ารับการอบรม
6. ส่งเสริมครู ให้เสนอความคิดเห็น ในการปรับปรุงการเรียนการสอน⁷⁵

การบริหารการศึกษากับการนิเทศการศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงการบริหารการศึกษา และการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

การจัดการศึกษาที่ดำเนินการ โดยกระบวนการบริหารแต่เพียงอย่างเดียว จะได้ผลผลิตและผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานหลายลักษณะ อาจจะได้ผลดีหรือไม่ดีก็ได้ แต่ถ้าหากดำเนินการ โดยผ่านกระบวนการนิเทศการศึกษาแล้ว ผลผลิตและผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นในทางที่ดีเท่านั้น เพราะผู้บริหารจะได้ลงไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมพันธ์คลุกคลีกับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้บรรยากาศในหน่วยงานเป็นไปในทางที่ดี ผลการปฏิบัติงานก็จะมีคุณภาพสูง การนิเทศการศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาอย่างใกล้ชิด⁷⁶

เกี่ยวกับการนิเทศศึกษานั้นสิริลักษณ์ บุญวงศ์ ได้ประเมินความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษาสรุปได้ว่า

1. ด้านหลักสูตร โดยส่วนรวมครูประจำทุกแผนกต่างมีความต้องการที่จะได้รับการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง
2. ด้านเทคนิคและวิธีการสอน ครูประจำแผนกวิชาช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างยนต์ และสามัญ มีความต้องการที่จะได้รับการนิเทศในระดับปานกลาง ส่วนช่างกลโรงงานมีความต้องการอยู่ในระดับน้อย⁷⁷

แนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศงานไม่ว่าจะเป็นการนิเทศการศึกษาหรือนิเทศงานทั่วไป มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการศึกษา ทำให้ครู-อาจารย์เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. รายได้และสวัสดิการ (Salary and Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และรายได้เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่สำคัญอันหนึ่ง

Ghiselli และ Brown ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันหนึ่งก็คือ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentive) อันได้แก่ เงินเดือนหรือรายได้ประจำ⁷⁸ ส่วน Cooper ถือว่า เงินเดือนที่ยุติธรรมเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญเพื่อสนองความต้องการในการทำงานและเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน⁷⁹ และสมพงษ์ เกษมสิน กล่าวถึงรายได้และสวัสดิการไว้ว่า

การให้สวัสดิการหรือประโยชน์แก่บุคคลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์การกับผูปฏิบัติงานได้ สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ที่สำคัญ เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน⁸⁰

Stauss และ Sayles ให้ความสำคัญเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า คนทำงานมักจะให้เหตุผลในการที่ทำงานว่า เพื่อหารายได้สำหรับใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือว่า เงินสามารถตอบสนองความต้องการทุกชนิดได้ และอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการระดับที่สูงขึ้นได้อีกด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมต่าง ๆ เป็นการสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยใช้รายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน⁸¹

รายได้ในระบบราชการไทย นอกจากเงินเดือนแล้วยังมีสวัสดิการอย่างอื่นอีก เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก เงินบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ซึ่งวิทยุ สาธิต ให้ความเห็นว่าอัตราเงินเดือนของข้าราชการควรจะเป็นไปตามหลักที่ว่า งานเท่ากันเงินเท่ากันและเป็นธรรม โดยได้สัดส่วนกับอัตราตลาดและดัชนีค่าครองชีพ และอาศัยหลักคุณวุฒิและความชำนาญงานเป็นสำคัญ

ถึงแม้ว่าองค์ประกอบในด้านรายได้และสวัสดิการจะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่จากผลการวิจัยมักจะพบว่ารายได้และสวัสดิการของหน่วยงานต่าง ๆ มักจะอยู่ในระดับต่ำ อาจจะเป็นเนื่องจากว่าในสภาพปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพไม่สมดุลกับรายได้ที่ได้รับเท่าที่ควร ดังเช่นผลงานวิจัยของสากล จริยวิทยานนท์ ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยใช้ทฤษฎี Herzberg ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 120 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. อาจารย์ในสถาบันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และทุกคนยอมรับว่างานของ เขามีความหมายและน่าสนใจ

2. ในบรรดาองค์ประกอบ 10 อย่าง อาจารย์ในสถาบันมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ สถานภาพของวิชาชีพ ส่วนองค์ประกอบที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการ
3. ระดับการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
4. ในบรรดาองค์ประกอบ 10 อย่าง สภาพการทำงานไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบัน⁸²

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของประศักดิ์ นียากร ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ที่สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและใช้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์จำนวน 507 คน องค์ประกอบต่าง ๆ ที่นำมาศึกษาค้นคว้านั้น ได้แก่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพรวม 7 องค์ประกอบ ผลการศึกษา ค้นคว้าปรากฏว่า

1. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวม โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความพึงพอใจเฉพาะเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง
2. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชาย อาจารย์ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอกและอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือกล่าวได้ว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูคล้ายคลึงกัน⁸³

และผลงานวิจัยของเขาวลัษณ์ เลาทะจินดา ที่ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษานพบว่า ความพึงพอใจในงาน โดยส่วนรวมของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในเรื่อง เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และ นโยบายการบริหารอยู่ในระดับต่ำ^{๕๔}

ดังนั้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการนับว่าเป็นตัวกำหนดที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน เนื่องจากว่าเงินรายได้จากการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงานอย่างยิ่ง ถ้าผู้ทำงานมี รายได้น้อยจะกระทบกระเทือนต่อขวัญและประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ ครู-อาจารย์กับครู-อาจารย์ด้วยกันหรือกับบุคคลอื่น ในบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีผู้ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้หลายสาเหตุ อย่างเช่น

จำนงค์ สมประสงค์ ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า "ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับปฏิบัติการภายในหน่วยงานเดียวกัน ถ้ามีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่สู้ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานก็ไม่สู้ดีไปด้วย"^{๕๕} และอรุณ รักรธรรม ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า "แม้ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ถ้าหากปราศจากความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาเสียแล้ว การทำงานก็จะไม่สามารถบรรลุถึงจุดประสงค์ที่วางเอาไว้ได้"^{๕๖} ตลอดทั้ง Pfiffner และ Fel ยังได้กล่าวถึงความสำคัญเรื่อง ความสัมพันธ์ในหน่วยงานไว้ว่า "ความสำเร็จอันสูงสุดของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะฉะนั้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน"^{๕๗}

จะเห็นได้ว่าตามหลักการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่า หน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงานด้วย การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็นสำคัญ คือ การสร้างความเข้าใจต่อบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การให้สิ่งจูงใจ และการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน การสร้างความเข้าใจในตัวบุคคลให้ความเป็นกันเอง และยังเป็นการศึกษานิสัยและความต้องการของบุคคลด้วย ในขณะที่สร้างความเข้าใจในตัว

บุคคล ก็ต้องดำเนินการทางด้านมนุษยสัมพันธ์ไปพร้อมกัน วิธีการในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานนั้น ส่วนมากใช้วิธีจัดกิจกรรมให้บุคคลทำร่วมกัน โดยเฉพาะวิทยาลัยที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา ประกอบด้วยแผนกวิชาสี่ต่าง ๆ กัน โอกาสที่จะพบกันระหว่างแผนกมีน้อย ดังนั้นการจัดกิจกรรมในหน่วยงานจะเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นได้ดี นอกจากนี้การให้สิ่งจูงใจทั้งที่เป็นเงินและโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับผลงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ และเพื่อจัดการแบ่งกลุ่มแบ่งพวก ผู้บริหารก็จำเป็นต้องมีกลวิธีในการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงานได้ด้วย ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญดี ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรซึ่งต้องคอยจับผิด บังคับลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง^{๑๑}

ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษานับว่าเป็นสิ่งที่ดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานน่าอยู่ ซึ่งจะมีวิธีการตรวจสอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีผู้ให้ความคิดเห็นไว้หลายอย่าง ดังเช่นวิธีของ Likert ให้ความเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาว่า ควรใช้วิธีสังเกตพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกต่อตนเองอย่างไร เช่น ผู้บังคับบัญชาเชื่อฝีมือของท่านขนาดไหน และท่านเชื่อความสามารถเขาแค่ไหน ท่านเชื่อมั่นในคำแนะนำที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อช่วยให้งานสำเร็จผลหรือไม่ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือท่าน ให้โอกาสท่านในด้านรายได้ดีขึ้นบ้างไหม เช่น ช่วยให้ความคิดเห็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน สนับสนุนให้ความสะดวกในการทำงานให้สำเร็จ ผู้บังคับบัญชาฝึกหัดงานให้ท่านเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง ให้ความรู้ความเข้าใจที่เป็นประโยชน์แก่ท่านของท่าน ได้เคยมีการแจ้งข่าวสาร ข้อมูลในหน่วยงานที่ท่านทำอยู่ให้ท่านทราบ เคยถามความเห็นเกี่ยวกับปัญหาของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่บ้างหรือไม่ และท่านเคยนำ

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชามานิยามาพิจารณาประกอบการทำงานมากน้อยเพียงไร และผู้บังคับบัญชามีนิสัยเป็นกันเองดีไหม ข้อสังเกตเหล่านี้ล้วนใช้เป็นเครื่องวัดความสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้^{๘๙}

แนวการตรวจสอบของ Likert สอดคล้องกับแนวการตรวจสอบของ Gilmer ที่ได้แนะนำวิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยวางแนวคิดว่า ผู้บังคับบัญชาควรทราบที่อยู่อาศัย พื้นเพเดิม ตลอดจนความพอใจของผู้ร่วมงาน และสังเกตว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในวัตถุประสงค์ทั่วไปของหน่วยงานที่ทำอยู่เพียงไร นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงหน่วยงาน และฟังคำร้องเรียนจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และช่วยแก้ปัญหาทั้งเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว ถ้าผู้บริหารปฏิบัติได้ดังที่กล่าวแล้วแสดงว่า ได้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปด้วยดี^{๙๐}

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ความร่วมมือในการทำงานของบุคคลทุกคนในองค์การ จะทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษามนุษยสัมพันธ์ หรือศึกษาพฤติกรรมในองค์การ หรือพฤติกรรมในการทำงานจะทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความคาดหวังต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล เช่น ความคาดหวังจากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จะเป็นสิ่งที่ช่วยขจัดความขัดแย้งและปัญหาในการทำงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

ผลงานวิจัยที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานและอยู่ในระดับความพึงพอใจมากในหน่วยงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของจรุง ผาสุวธรรม ที่ได้ทำการวิจัยโดยดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของ Herzberg มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย โดยออกแบบสำรวจทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 273 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษา ทั้งจากต่างประเทศและภายในประเทศ มีความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. องค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีพศึกษา ส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ปรากฏในทฤษฎีของ Herzberg

2.1 ครูอาชีพศึกษา ที่มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในอาชีพ มีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง

2.2 ครูอาชีพศึกษา มีความรู้สึกต่อการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2.3 ครูอาชีพศึกษา ที่ไม่มีความพึงพอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อฐานะของอาชีพ ในสายตาของสังคมในระดับต่ำที่สุด^๑

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและนโยบายในการบริหารงาน"^๒ และผลงานวิจัยของ Vattthaisong ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในสถาบันการฝึกหัดครูในประเทศไทย โดยสำรวจทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างของครูอาจารย์ ในสถาบันฝึกหัดครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย จำนวน 6 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 220 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูอาจารย์ที่มีความพึงพอใจ เมื่อเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การให้การยอมรับนับถือความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอนาคต สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชาและนโยบายการบริหาร ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูอาจารย์ไม่มีความพึงพอใจ คือ เงินเดือน

2. ประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ที่สอนเกินกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมากต่อความสำเร็จในการทำงาน และสภาพการทำงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี

3. อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนเกินกว่า 10 ปี แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี

4. เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานในเวลานั้น ไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา ของกรมอาชีวศึกษามักมีอิทธิพลในการทำงานมาก เนื่องจากว่าเพื่อนร่วมงานมีหลายแผนกวิชาในวิทยาลัย ดังนั้นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยราบรื่น จะไม่เกิดการทอดทิ้ง และเบื่อหน่ายการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากและประสิทธิภาพในการทำงานก็สูง ซึ่งจะเกิดผลดีแก่องค์กร

5. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน รวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ลักษณะอาคาร และสิ่งแวดลอมอื่น ๆ ในที่ทำงาน ซึ่ง Gibson และ Hunt ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานไว้ว่า

สภาพการทำงานที่ไม่ดีและการปฏิบัติงานที่ด้อยคุณภาพ เป็นสาเหตุแห่งความไม่พึงพอใจ ความไม่พอใจอาจเกิดขึ้นในด้านชีวิตส่วนตัวและสุขภาพซึ่งมีผลกระทบต่อสมรรถภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องจัดสภาพการทำงาน ระบบภายในสถานศึกษาและภาวะส่วนตัวของผู้ร่วมงานด้วย^{๑๔}

Gilmer ได้กล่าวไว้ว่า "สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงรบกวน ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยแตกต่างกัน"^{๑๕} ซึ่งสอดคล้องกับ Cooper ที่ถือว่าสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานเป็นสิ่งจูงใจอันสำคัญในการกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจปฏิบัติงานได้ดี^{๑๖} และสอดคล้องกับความคิดเห็นของภิญโญ สารท ที่ได้กล่าวถึง โครงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบายที่จะช่วยให้การปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานตามหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะกับงาน จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อน และโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา โครงการดังกล่าวนี้ถ้าจัดได้ตามที่ตั้งไว้ ย่อมเกิดผลดีแก่หน่วยงาน แต่ในหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะในวงการศึกษามักจัดไม่ได้สมบูรณ์ เนื่องจาก ขาดงบประมาณ แม้แต่ในหน่วยงานอื่น ๆ ทั่วไปที่ภาวะเศรษฐกิจจำกัด เรื่องสภาพการทำงานมักเป็นปัจจัยที่ไม่พอใจเป็นอย่างมาก^{๑๗}

ผลงานวิจัยที่พบว่าสภาพการทำงานที่ปฏิบัติอยู่อาจจะจะเป็นการสร้างคามพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้น้อยหรือมากก็ได้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของวิบูลย์ แม้นสถิตย์ ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย จำนวน 630 คน ในปี พ.ศ. 2530 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน^{๑๘} และผลงานวิจัยของณรงค์ เพ็ญเกิดสุข ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต โดยให้แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 วิทยาเขต จำนวน 237 คน ผลการวิจัยพบว่า

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทั้งสามสถาบันอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงมาหาค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ด้านสถานที่และสภาพการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการดำเนินงานภายในและด้านรายได้^{๑๙}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยจัดสภาพเนื้อที่การทำงานให้ถูกสุขลักษณะกว้างขวางเพียงพอ และมีวัสดุเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในปริมาณที่เพียงพอ และพร้อมที่จะใช้ด้วยความสะดวกและปลอดภัยตลอดเวลา แล้วจะทำให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น นับว่าเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญอย่างยิ่ง และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

ตำรา เอกสาร และผลงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้พบว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เน้นให้เห็นถึงองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยหรือตัวแปรสำคัญ บ่งชี้ถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และได้นำเอาทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและวางแผนพัฒนาบุคลากรในประเภทวิชาพาณิชย์กรรม ของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาต่อไป

เชิงอรรถ

¹เมธี ปิลันธนาพันธ์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 1.

²Edwin B. Flippo, Management : A. Behavioral Approach (Boston : Allyn and Bacon, 1966), pp. 85.

³กรมอาชีวศึกษา, แบบคำชี้แจงประกอบการขอปรับปรุงส่วนราชการ (กรุงเทพฯ : กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา, 2534), หน้า 1-2.

⁴กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา 2533-2534 (กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2535), หน้า 73.

⁵เรื่องเดียวกัน, หน้า 74.

⁶กรมอาชีวศึกษา, รายงานประจำปี 2530 (กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2531), หน้า 3-8.

⁷สะอาด แสงรัตน์, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ศึกษิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520 หน้า 15.

⁸อรุณ รักรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2; กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 212.

⁹Robert M. Guian, Studies in Personnel and Industrial Psychology (Homewood, Illinois : The Dorsey Press, Inc., 1961), p. 303.

¹⁰Carter V. Good, Dictionary of Education (New York : McGraw - Hill Book Company, 1973), p. 681.

¹¹Nancy C. Morse, Satisfaction in the White Collor Job (Michigan : University of Michigan Press, 1955), p. 27.

¹²Carter V. Good, op.cit., p. 320.

¹³George Strauss and Leonard R. Saylas, Personnel : The Human Problems of Management (Englewood Cliffs; N.J. : Prentice - Hall. Inc., 1960), pp. 119-121.

¹⁴กิตติมา ปวีตติลลิก, ทฤษฎีการบริหารองค์การ (กรุงเทพ : โรงพิมพ์ธนาคารพิมพ์, 2529), หน้า 321-322.

¹⁵เสถียร เหลืองอร่าม, มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ (กรุงเทพ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522), หน้า 79.

¹⁶สมยศ นาวิการ, การบริหาร (กรุงเทพ : กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2522), หน้า 391.

¹⁷Abraham H. Maslow, Motivation and Personality (New York : Harper and Brothers, 1954), pp. 80.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁸ Ibid., p. 81.

¹⁹ Douglas McGregor, The Human Side of Enterprise (New York : McGraw - Hill Book, 1960), pp. 33-34.

²⁰ สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 4; กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521), หน้า 107.

²¹ Dale S. Beach, The Management of People at work (London : The Macmillan Company, 1970), pp. 455-456.

²² สมยศ นาวิการ, องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม (กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2520), หน้า 386.

²³ สมยศ นาวิการ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 110.

²⁴ David C. McClelland, The Achieving Society (New York : D. Van Nostrand Company, Inc., 1961), pp. 99.

²⁵ สมยศ นาวิการ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 155-157.

²⁶ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 320-321.

²⁷ วิทยุ โสธร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : ศ.ส.การพิมพ์, 2523), หน้า 273.

²⁸ Benjamin Barnard, Health and Vital Statistics (London Allen and Unwin Co., 1968), pp. 142-149.

²⁹ Edwin A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction," In Marvin D. Dunnette, ed. Handbook of Industrial and Organization Psychology (Chicago : Rand McNally, 1976), p. 1302.

³⁰ Von Haller B. Gilmer and Others, Industrial and Organization Psychology (New York : McGraw - Hill Book Co., 1971), pp. 280-283.

³¹ Friedlander F. and Pickle H., "Components of Effectiveness in Small Organization," Administrative Science Quarterly (18 : 280-304; 1968), p. 195.

³² Adwin E. Ghiselli and Clarence W. Brown, Personnel and Industrial Psychology (New York : McGraw - Hill Book Co., 1955), pp. 430-433.

³³ Herbert J. Chrudden and Arthew W. Sherman, Personnel Management (Ohio : South - Western Publishing Co., 1963), pp. 296-299.

³⁴ Patircia C. Smith, LM. Kendall, and C.L. Hulin, The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement (Chicago : Rand McNally, 1969), p. 160.

³⁵ กรมสามัญศึกษา, การจัดโรงเรียนมัธยมศึกษา (กรุงเทพ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2521), หน้า 107-108.

³⁶ George Stauss and Leonard R. Sayles, Personnel : The Human Problems of Management (Englewood Cliffs : Prentice - Hall Inc., 1960), pp. 119-121.

³⁷ David C. McClelland, op.cit., p. 25.

³⁸ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, "ยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ," (เอกสารอัดสำเนา) หน้า 11.1.

³⁹ วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518, หน้า 62-70.

⁴⁰ เปล่งศรี อิงคินันท์, "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, หน้า 90.

⁴¹ Nancy A. Arakian, "An Analysis of Factors Relating To Job Satisfaction and Dissatisfaction of Faculty Members in Institution of Higher Education," Dissertation Abstracts International (October, 1971), p. 1765A.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁴²Thomas J. Sergiovanni, "Investigation of Factor which Affect Job Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher," Dissertation Abstracts International Vol. 30, No. 12 (The University of Rochester, 1970), p. 1253-A.

⁴³Frederick H. Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Synderman, The Motivation of work (New York : John Willey, 1959), pp. 60-63.

⁴⁴Gene Lillard Schmidt, "Job Satisfaction among Secondary School Administrators," Dissertation Abstracts International Vol. 35, No. 12, p. 7583 A.

⁴⁵คำนิง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 83-91.

⁴⁶วีระชาติ แก้วไสย, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 62-72.

⁴⁷Von Heller B. Gilmer, Applied Psychology (New York : McGraw - Hill, 1967), p. 381.

⁴⁸Joann S. Jamann, "Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse Faculty in B.S.N. Programs," "Dissertation Abstracts in Humanities and Social Science 1975, pp. 4914-4915.

⁴⁹ Evelyn Clements, "A Study of the Relationship between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personnel Workers in Community Colleges," Dissertation Abstracts International 43; 8 (February, 1983, p. 2567A.)

⁵⁰ กมล รักสอน, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523, หน้า จ.

⁵¹ มนูญ บุญเชิด, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษา ประจำจังหวัด," วิทยานิพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519, หน้า จ.

⁵² ธงชัย สันติวงศ์, องค์การและการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 249.

⁵³ จำนงค์ สมประสงค์, หลักการปกครองของหัวหน้างาน (กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2527), หน้า 114.

⁵⁴ Von Heller B. Gilmer, op.cit., p. 384.

⁵⁵ นิยม ศรีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9," วิทยานิพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521, หน้า 47-50.

⁵⁶ Lewis R. Benton, Supervision and Management (New York : McGraw - Hill Book Company, 1972), p. 257.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁵⁷ เสนาะ ดิเยาว์, การบริหารงานบุคคลในราชการไทย (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516), หน้า 196.

⁵⁸ วีระชาติ แก้วไสย, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 62-65.

⁵⁹ สุภรณ์ ศรีพหล, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสามาตร," วิทยานพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสามาตร, 2519, (บทคัดย่อ).

⁶⁰ มาลัย ทูระนันท์, หลักบริหาร (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2508), หน้า 20.

⁶¹ Paul Pigors and Charles A. Myer, Personnel Administration (New York : McGraw - Hill Book Company, 1973), p. 160.

⁶² Benjamin Barnard, op.cit., p. 142.

⁶³ Abraham Zalesnick, Motivation Productivity and Satisfaction of Workers (Cambridge : Harvard University Press, 1958), p. 40.

⁶⁴ ประมวล เสนาฤทธิ์, การวางแผนและการจัดการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2526), หน้า 2.

⁶⁵ วีระชาติ แก้วไสย, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 62-65.

⁶⁶ Sergiovanni, op.cit., p. 191-207.

⁶⁷ ยงยุทธ สุคนธาภิภาค, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532, หน้า 67-68.

⁶⁸ นงลักษณ์ ชันวิชัย, "การจูงใจคนเพื่อผลของงาน," วารสารนิเทศ ปีที่ 3 ฉบับที่ 15 (กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2534), หน้า 23.

⁶⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 24-25.

⁷⁰ สันต์ ธรรมบำรุง, "ตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมนิเทศ ภายใน 9," วิจัยสนเทศ ปีที่ 11 ฉบับที่ 130 (กรกฎาคม, 2534), หน้า 7.

⁷¹ วิทยุไธ สาธร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2526), หน้า 232.

⁷² Carter V. Good, op.cit., p. 539.

⁷³ สวัสดิ์ อุทรานนท์, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2529), หน้า 31-32.

⁷⁴ สุกใจ เหล่าสุนทร, หลักการบริหารโรงเรียนด้านวิชาการ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรพการ, 2505), หน้า 78.

⁷⁵ ธนู แสงวงศ์, "บทบาทและงานในหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชา," วิทยากรย์ 1 (กรกฎาคม, 2515), หน้า 10.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁷⁶สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, การกำกับ ติดตามนิเทศและ ประเมินผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา (กรุงเทพ : ครูสภา, 2530), หน้า 11-13.

⁷⁷ศิริลักษณ์ บุญวงษ์, "การประเมินความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศการสอน ของครูอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท นวัตกรรมวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530, หน้า 78.

⁷⁸Adwin E. Ghiselli and Clarence W. Brown, op.cit., p. 430.

⁷⁹Alfred M. Cooper, op.cit., p. 32.

⁸⁰สมพงษ์ เกษมลิน, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 251.

⁸¹George Strauss and Leonard R. Sayles, op.cit., p. 7.

⁸²Sagol Jariyavidynont, "Job Satisfaction of NIDA Faculty Member," Dissertation Abstracts Vol. 39, No. 9 (March 1979), p. 5353-A.

⁸³ประศักดิ์ นียากร, "ความพึงพอใจในงานของจารย์ในวิทยาลัยครู," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท นวัตกรรมวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512, หน้า 103.

⁸⁴เยาวลักษณ์ เลหาจินดา, "สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือลาออกของพยาบาล ประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท นวัตกรรมวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518, หน้า 218.

⁸⁵ จ้างรงค์ สมประสงค์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 16.

⁸⁶ อรุณ รัทธธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 81.

⁸⁷ John M. Pfiffner and Mashall Fels, The Supervisor of Personnel : Human Relations in the Management of Men (New York : Prentice - Hall Inc., 1964), p. 293.

⁸⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 135.

⁸⁹ Resis Likert, The Human Organization : Its Management and Values (New York : McGraw - Hill Book Co., 1969), p. 48-49.

⁹⁰ Van Haller B. Gilmer, "Human Needs in Industry," in B.V.H. Gilmer, Industrial Psychology (New York : McGraw - Hill, 1961), p. 91.

⁹¹ จรุง ผาสุวรรณ, "อาชีพครูอาชีพศึกษา," งานกรีกา ศิลปัตถกรรม ครั้งที่ 36 พ.ศ. 2516 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2516), หน้า 60-70.

⁹² วิโรจน์ สารรัตนะ, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, (บทคัดย่อ).

^{๑๓} Arkom Vattaisong, "A Study of Job Satisfaction and Dissatisfaction Among Faculty Members in Teacher Training Institution in Thailand," Dissertation Abstracts International Vol. 44, No. 02 (Vanderbilt University, August 1982), p. 468-A.

^{๑๔} Oliver R. Gibson and Herold C. Hunt, The School Personnel Administrator (Boston : Houghton Mifflin Company, 1963), p. 322.

^{๑๕} Von Heller B. Gilmer, Applied Psychology (New York : McGraw - Hill, 1967), p. 280.

^{๑๖} Alfred M. Cooper How to Supervise People (New York : McGraw - Hill, 1958), p. 32.

^{๑๗} ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 413-414.

^{๑๘} วิมล แม็กสถิตย์, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย," วิทยานพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518, หน้า 165.

^{๑๙} ณรงค์ เพียรเกิดสุข, "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต," วิทยานพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, หน้า 74-77.

วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล

ในที่นี้จะได้นำเสนอวิธีการวิจัย และการรวบรวมข้อมูลของการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกล่าวรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การทดลองใช้แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู-อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2534 จากจำนวน 16 วิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 285 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบ Purposive sampling โดยถือเอาครู-อาจารย์ประเภทวิชาพาณิชย์กรรม ของวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 285 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางต่อไปนี้

งานมณฑลศึกษา

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

| สถานศึกษา | ครู-อาจารย์ |
|-----------------------------------|-------------|
| 1. วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร | 19 |
| 2. วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย | 15 |
| 3. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ | 16 |
| 4. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม | 17 |
| 5. วิทยาลัยเทคนิคยโสธร | 16 |
| 6. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ | 13 |
| 7. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ | 14 |
| 8. วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ | 16 |
| 9. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น | 20 |
| 10. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย | 19 |
| 11. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี | 17 |
| 12. วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม | 17 |
| 13. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด | 15 |
| 14. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี | 23 |
| 15. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา | 24 |
| 16. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ | 24 |
| รวมทั้งสิ้น | 285 |

*ที่มา กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา '34 (กรุงเทพ : กองแผนงาน
กรมอาชีวศึกษา, 2535, (เอกสารอัดสำเนา).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาคีชนกรรม โดยยึดหลักทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งมี 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยกระตุ้น มี 5 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2.2 ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มี 5 องค์ประกอบ คือ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นข้อถามปลายเปิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาคีชนกรรม นอกเหนือจากตอนที่ 1 และตอนที่ 2 จำนวน 2 ข้อ

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ได้ศึกษาแนวทฤษฎีของ Herzberg ในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 10 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน แล้วสร้างแบบสอบถามขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ วุฒิต่างการศึกษา และอายุราชการ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบ Check-List

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ซึ่งแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ตามทฤษฎีของ Herzberg คือ ปัจจัยกระตุ้นมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีจำนวน 29 ข้อ และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน มีจำนวน 32 ข้อ รวมจำนวนข้อถามทั้งหมด 61 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ และได้กำหนดมาตราวัดไว้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาก มีคะแนนเท่ากับ 4

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อย มีคะแนนเท่ากับ 2

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 เป็นข้อถามปลายเปิด ถามถึงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ

2. ได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ผู้ควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจและแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไข

3. ได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจจำนวน 5 คน นิจารณาเรื่องความเที่ยงตรงของเนื้อหา จากนั้นได้นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะรวมทั้งข้อบกพร่องต่าง ๆ ไปหารืออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้

จำนวนผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาวร

| ลำดับที่ | รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ | ตำแหน่งงาน |
|----------|---------------------------|--|
| 1. | ดร.สุทัศน์ สุกมลสันต์ | อาจารย์สถาบันภาษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. | ดร.วราภรณ์ น้อยสุวรรณ | ศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา |
| 3. | ดร.กอบพร อินทรกำแหง | ผู้อำนวยการงาน กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา |
| 4. | นายศักดิ์ ภิรมย์ | หัวหน้างานวิจัยและประเมินผล กรมอาชีวศึกษา |
| 5. | นางจริยา ทันทกุล ณ อยุธยา | หัวหน้างานติดตามและประเมินผล กรมอาชีวศึกษา |

การทดลองใช้แบบสอบถาม

หลังจากการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดรอบคอบดีแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try-out) ในวิทยาลัยเทคนิคอ่างทองและวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี กับครู-อาจารย์ภาคีความร่วมมือในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 คน เมื่อวันที่ 16-17 กุมภาพันธ์ 2535

2. ภายหลังจากได้ทดลองใช้ (Try-out) แล้วผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตกรมนาชีวิตศึกษา เก็บข้อมูลในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 16 แห่ง ตามที่ได้กำหนดไว้

2. เมื่อได้รับหนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลจากกรมนาชีวิตศึกษาพร้อมแบบสอบถาม ไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ ตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง พร้อมสอตของติดแสตมป์เพื่อส่งกลับคืนมายังผู้ทำการวิจัย ได้ทำการจัดส่งเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2535 โดยกำหนดส่งกลับภายใน วันที่ 10 มีนาคม 2535 ทั้งนี้ได้ขอความอนุเคราะห์ที่ผู้บริหารแจกแบบสอบถาม และรวบรวมส่งกลับคืนมายังผู้ทำการวิจัยตามกำหนด แต่เมื่อครบกำหนดภายหลัง 1 สัปดาห์ ยังมีสถานศึกษาบางแห่งยังไม่ส่งกลับคืน ผู้วิจัยได้ติดตามทวงถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการ โทรศัพท์ และกรณีที่ส่งกลับมาแล้วแต่มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามน้อยราย ก็ได้ส่งแบบสอบถามเพิ่มเติมและขอความร่วมมือซ้ำอีกครั้ง และหลังจากนั้น 1 สัปดาห์ได้ทวงถามกลับไปอีกครั้งหนึ่ง รวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ได้รับกลับคืนมา 261 ฉบับ โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมสังกัดวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 121 คน ได้รับกลับคืนมา 112 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.89 และกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 159 คน ได้รับกลับคืนมา 149 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.65 รวมทั้งสิ้นได้รับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 91.58

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีรายละเอียดการใช้ค่าสถิติดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการประเมินความคิดเห็นเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระหว่าง ครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค กับ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test
4. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบตัวแปร ใช้ t-test และ ANOVA ผู้วิจัยได้เสนอข้อมูลที่นำมาเป็นตารางแสดงสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานศึกษาที่สังกัด เนศ วุฒิกการศึกษา และอายุราชการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้เสนอตารางเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และตารางเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และตารางข้อเสนอแนะความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยได้นำเสนอ ไว้ในบทที่ 4 ต่อไปแล้ว

ส่วนเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------------|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ตามตัวแปร ได้แก่ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ และศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์นาถิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์นาถิชยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ตอนที่ 8 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานศึกษาที่สังกัด เพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเสนอในรูปตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์นาถิชยกรรรม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ข้อมูลพื้นฐาน | สถานภาพ | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------|--------------------|-------|--------|
| 1. สถานศึกษาที่สังกัด | วิทยาลัยเทคนิค | 112 | 42.9 |
| | วิทยาลัยอาชีวศึกษา | 149 | 57.1 |

| ข้อมูลพื้นฐาน | สถานภาพ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|-----------------------------|-------|--------|
| 2. เพศ | ชาย | 48 | 18.4 |
| | หญิง | 213 | 81.6 |
| 3. วุฒิกการศึกษา | ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี | 20 | 7.7 |
| | ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป | 241 | 92.3 |
| 4. อายุราชการ | น้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี | 94 | 36.1 |
| | มากกว่า 5 ปี - 10 ปี | 110 | 42.1 |
| | มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 57 | 21.8 |

ตารางที่ 1 พบว่า สถานภาพทั่วไปของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้

สถานศึกษาที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 และสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เป็นเพศหญิงจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 และเป็นเพศชายจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4

วุฒิกการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมส่วนใหญ่มีวุฒิกศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 92.3 นอกนั้นเป็นผู้ที่มีวุฒิกการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

อายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมส่วนใหญ่จะมีอายุราชการอยู่ระหว่างมากกว่า 5 ปี - 10 ปี ซึ่งมีอยู่จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในรูปแบบตารางตามลำดับดังนี้

ก. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ซึ่งมี 5 ด้านดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ข. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ซึ่งมี 5 ด้านดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร
2. การนิเทศงาน
3. รายได้และสวัสดิการ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. สภาพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้นในแต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 2

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. การสนับสนุนจากผู้บริหารวิทยาลัยในการทำงาน | 3.23 | 0.81 | ปานกลาง | 5 |
| 2. การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง | 3.52 | 0.76 | มาก | 3 |
| 3. งานที่รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษปฏิบัติได้บรรลุผลสำเร็จ | 3.68 | 0.69 | มาก | 1 |
| 4. ความพอใจในกิจกรรมการสอนแต่ละภาคเรียน | 3.61 | 0.81 | มาก | 2 |
| 5. ความพึงพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่สอน | 3.39 | 0.87 | ปานกลาง | 4 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.49 | 0.54 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 2 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.49 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ด้านความสำเร็จในการทำงาน ใน 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษปฏิบัติได้รับผลสำเร็จ ($\bar{X}=3.68$)

ข้อ 4. ความพึงพอใจในกิจกรรมการสอนแต่ละภาคเรียน ($\bar{X}=3.61$)

ข้อ 2. การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง ($\bar{X}=3.52$)

ข้อ 5. ความพึงพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่สอน ($\bar{X}=3.39$)

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ด้านความสำเร็จในการทำงาน เกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บริหารวิทยาลัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ตารางที่ 3

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม

สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น

ด้านการได้รับการยอมรับ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร | 3.33 | 0.78 | ปานกลาง | 5 |
| 2. การยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา จากผู้บริหาร | 3.21 | 0.84 | ปานกลาง | 6 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 3. การได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงานสำเร็จ | 3.09 | 0.95 | ปานกลาง | 7 |
| 4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่ง ในวิทยาลัย | 3.39 | 0.78 | ปานกลาง | 4 |
| 5. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน | 3.55 | 0.87 | มาก | 2 |
| 6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงาน | 3.44 | 0.86 | ปานกลาง | 3 |
| 7. นักศึกษาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน | 3.89 | 0.71 | มาก | 1 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.41 | 0.57 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 3 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.41 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ด้านการได้รับการยอมรับ ใน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 7. นักศึกษาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}=3.89$)

ข้อ 5. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.55$)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ด้านการได้รับการยอมรับ มี 5 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงาน ($\bar{X}=3.44$)

ข้อ 4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถคน
หนึ่งในวิทยาลัย ($\bar{X}=3.39$)

ข้อ 1. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร ($\bar{X}=3.33$)

ข้อ 2. การยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาจากผู้บริหาร ($\bar{X}=3.21$)

ข้อ 3. การได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงานสำเร็จ ($\bar{X}=3.09$)

ตารางที่ 4

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยระดับ
ด้านลักษณะของงาน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ | 3.94 | 0.86 | มาก | 1 |
| 2. ปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสม | 3.67 | 0.83 | มาก | 3 |
| 3. งานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงาน ที่ทำให้พอใจ | 3.46 | 0.83 | ปานกลาง | 4 |
| 4. งานที่ทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.44 | 0.94 | ปานกลาง | 5 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 5. การมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาการเรียนการสอนตามความเหมาะสม | 3.76 | 0.88 | มาก | 2 |
| 6. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายและจูงใจให้ต้องการทำงาน | 3.37 | 0.95 | ปานกลาง | 6 |
| 7. จำนวนนักศึกษาต่อกลุ่มที่สอนเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ | 3.26 | 0.84 | ปานกลาง | 7 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.56 | 0.61 | มาก | |

ตารางที่ 4 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.56 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ด้านลักษณะของงาน ใน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.94$)

ข้อ 5. การมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาการเรียนการสอนตามความเหมาะสม ($\bar{X}=3.76$)

ข้อ 2. ปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.67$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ด้านลักษณะของงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียง
ลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 3. งานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ทำให้พอใจ ($\bar{X}=3.46$)

ข้อ 4. งานที่ทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.44$)

ข้อ 6. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายและจูงใจให้ต้องการทำงาน ($\bar{X}=3.37$)

ข้อ 7. จำนวนนักศึกษาต่อกลุ่มที่สอนเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.26$)

ตารางที่ 5

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยระดับ
ด้านความรับผิดชอบ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน | 3.34 | 0.91 | ปานกลาง | 2 |
| 2. ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร | 3.30 | 0.83 | ปานกลาง | 3 |
| 3. ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน | 3.13 | 0.79 | ปานกลาง | 4 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 4. ความพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย | 3.44 | 0.94 | ปานกลาง | 1 |
| 5. วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร | 3.13 | 0.90 | ปานกลาง | 4 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.27 | 0.68 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 5 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาคีชมการวม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.27 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาคีชมการวม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 4. ความพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=3.44$)

ข้อ 1. วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.34$)

ข้อ 2. ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ($\bar{X}=3.30$)

ข้อ 3. ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.13$)

ข้อ 5. วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร ($\bar{X}=3.13$)

ตารางที่ 6
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยระดับ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. การให้โอกาสครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ | 3.05 | 1.10 | ปานกลาง | 3 |
| 2. ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ | 2.95 | 0.86 | ปานกลาง | 5 |
| 3. การเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ | 2.97 | 0.92 | ปานกลาง | 4 |
| 4. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น | 3.39 | 0.87 | ปานกลาง | 1 |
| 5. ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสมควรได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.32 | 0.90 | ปานกลาง | 2 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.14 | 0.70 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 6 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยระดับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.14 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง จำนวน 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

ปานกลางทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ข้อ 4. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น

($\bar{X}=3.39$)

ข้อ 5. ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสมควรได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.32$)

ข้อ 1. การให้โอกาสครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ

($\bar{X}=3.05$)

ข้อ 3. การเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยมีโอกาสดำเนินงานในวิชาชีพ

($\bar{X}=2.97$)

ข้อ 2. ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X}=2.95$)

ตารางที่ 7

สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม

สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามไปจักรระตุณ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|------------------------------|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.49 | 0.54 | ปานกลาง | 2 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | 3.41 | 0.57 | ปานกลาง | 3 |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | 3.56 | 0.61 | มาก | 1 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.27 | 0.68 | ปานกลาง | 4 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 3.14 | 0.70 | ปานกลาง | 5 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.39 | 0.48 | ปานกลาง | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านลักษณะของงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) นอกนั้นทุกด้านมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X}=3.49$ 3.41 3.27 และ 3.14 ตามลำดับ)

2.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ในแต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 8

**ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านนโยบายและการบริหาร**

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ครู-อาจารย์ได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงนโยบายของฝ่ายบริหาร | 2.96 | 1.07 | ปานกลาง | 1 |

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 2. การกระจายงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบ อย่างเสมอภาคและเหมาะสม | 2.64 | 0.96 | ปานกลาง | 6 |
| 3. ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากคณาจารย์ | 2.66 | 1.03 | ปานกลาง | 5 |
| 4. ระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานจากฝ่าย บริหาร | 2.72 | 1.08 | ปานกลาง | 4 |
| 5. วิธีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง | 2.62 | 1.04 | ปานกลาง | 7 |
| 6. การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบสอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถของบุคลากร | 2.91 | 1.02 | ปานกลาง | 2 |
| 7. การจัดสรรงบประมาณที่แผนกวิชาของท่านได้รับ | 2.74 | 0.90 | ปานกลาง | 3 |
| ค่าเฉลี่ย | 2.75 | 0.80 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 8 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.75 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ด้านนโยบายและการบริหาร จำนวน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- ข้อ 1. ครู-อาจารย์ได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงนโยบายของฝ่ายบริหาร ($\bar{X}=2.96$)
- ข้อ 6. การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}=2.91$)
- ข้อ 7. การจัดสรรงบประมาณที่แผนกวิชาของท่านได้รับ ($\bar{X}=2.74$)
- ข้อ 4. ระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ($\bar{X}=2.72$)
- ข้อ 3. ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณาจารย์ ($\bar{X}=2.66$)
- ข้อ 2. การกระจายงานให้ครู-อาจารย์รับผิชอบอย่างเสมอภาคและเหมาะสม ($\bar{X}=2.64$)
- ข้อ 5. วิธีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ($\bar{X}=2.62$)

ตารางที่ 9

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 ลังกัตวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
 ด้านการนิเทศงาน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. เมื่อเกิดข้อขัดข้องใจในการปฏิบัติงานได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหาร | 2.86 | 0.97 | ปานกลาง | 5 |
| 2. การปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอนระหว่างฝ่ายบริหารกับครู-อาจารย์ผู้สอน | 2.87 | 0.92 | ปานกลาง | 4 |
| 3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานแก่คณาจารย์ได้อย่างชัดเจน | 2.95 | 0.98 | ปานกลาง | 3 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 4. การประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์ | 2.82 | 0.99 | ปานกลาง | 6 |
| 5. หัวหน้าคณะวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในคณะ | 3.05 | 1.06 | ปานกลาง | 2 |
| 6. หัวหน้าแผนกวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในแผนก | 3.46 | 0.92 | ปานกลาง | 1 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.00 | 0.70 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 9 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำแนกเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.00 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ด้านการนิเทศงาน จำนวน 6 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 6. หัวหน้าแผนกวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในแผนก ($\bar{X}=3.46$)

ข้อ 5. หัวหน้าคณะวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในคณะ ($\bar{X}=3.05$)

ข้อ 3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานแก่คณาจารย์ ได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=2.95$)

ข้อ 2. การปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอนระหว่างฝ่ายบริหารกับ
ครู-อาจารย์ผู้สอน ($\bar{X}=2.86$)

ข้อ 4. การประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์ผู้สอน ($\bar{X}=2.82$)

ตารางที่ 10

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์มหาวิทยาลัยธรรม

สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น

ด้านรายได้และสวัสดิการ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ | 3.28 | 0.77 | ปานกลาง | 1 |
| 2. ความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้พิเศษ นอกเวลาราชการ | 3.21 | 0.96 | ปานกลาง | 2 |
| 3. ความสะดวกในการได้รับบริการด้านสวัสดิการ ต่าง ๆ ตามสิทธิ | 3.14 | 0.98 | ปานกลาง | 3 |
| 4. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้น จากผู้บริหาร | 2.67 | 0.91 | ปานกลาง | 5 |
| 5. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ เทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ | 2.96 | 0.84 | ปานกลาง | 4 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.05 | 0.70 | ปานกลาง | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.05 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ด้านรายได้และสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- ข้อ 1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ ($\bar{X}=3.28$)
- ข้อ 2. ความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการ ($\bar{X}=3.20$)
- ข้อ 3. ความสะดวกในการได้รับบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ ($\bar{X}=3.14$)
- ข้อ 5. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X}=2.96$)
- ข้อ 4. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ขั้นจากผู้บริหาร ($\bar{X}=2.67$)

ตารางที่ 11

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความพึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. สัมพันธภาพของผู้อำนวยความสะดวกกับผู้ช่วยผู้อำนวยความสะดวกที่มีต่อกัน | 2.87 | 1.06 | ปานกลาง | 6 |
| 2. สัมพันธภาพของผู้บริหารกับคณาจารย์ที่มีต่อกัน | 2.73 | 0.99 | ปานกลาง | 7 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 3. สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์กับครู- อาจารย์ที่มีต่อกัน | 3.26 | 0.91 | ปานกลาง | 5 |
| 4. ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ใน แผนกวิชา | 3.61 | 0.75 | มาก | 2 |
| 5. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง | 3.70 | 0.86 | มาก | 1 |
| 6. เมื่อประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานได้ให้ความ ช่วยเหลือ | 3.47 | 0.88 | ปานกลาง | 3 |
| 7. โอกาสที่ได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.38 | 0.96 | ปานกลาง | 4 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.29 | 0.61 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 11 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.29 ซึ่งสามารถแสดงผลการ
วิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 2 ข้อจากจำนวน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 5. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง ($\bar{X}=3.70$)

ข้อ 4. ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในแผนกวิชา ($\bar{X}=3.61$)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- จำนวน 5 ข้อ จากจำนวน 7 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้
- ข้อ 6. เมื่อประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}=3.48$)
- ข้อ 7. โอกาสที่ได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.38$)
- ข้อ 3. สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์กับครู-อาจารย์ที่มีต่อกัน ($\bar{X}=3.26$)
- ข้อ 1. สัมพันธภาพของผู้อำนวยการกับผู้ช่วยผู้อำนวยการที่มีต่อกัน ($\bar{X}=2.87$)
- ข้อ 2. สัมพันธภาพของผู้บริหารกับคณาจารย์ที่มีต่อกัน ($\bar{X}=2.73$)

ตารางที่ 12

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์มัธยมศึกษา
สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านสภาพการทำงาน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. แผนกวิชาที่มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ | 2.86 | 0.92 | ปานกลาง | 5 |
| 2. แผนกวิชาที่มีครุภัณฑ์และเครื่องอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับการใช้งาน | 2.69 | 0.89 | ปานกลาง | 6 |
| 3. ห้องปฏิบัติงานในแผนกวิชาเหมาะสมที่จะใช้ฝึกนักศึกษา | 2.57 | 0.92 | ปานกลาง | 7 |
| 4. ห้องปฏิบัติงานในแผนกวิชาที่มีระบบการป้องกันความปลอดภัยที่ดี | 2.88 | 0.95 | ปานกลาง | 4 |
| 5. จำนวนชั่วโมงสอนประจำเหมาะสมกับการเตรียมการสอนและตรวจงาน | 3.02 | 0.88 | ปานกลาง | 2 |

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 6. เวลาเพียงพอกับงานประจำในเรื่องการสอน และปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ | 3.07 | 0.85 | ปานกลาง | 1 |
| 7. บรรยากาศในการทำงานทำให้สุขภาพกายและ จิตดี | 3.01 | 0.98 | ปานกลาง | 3 |
| ค่าเฉลี่ย | 2.87 | 0.70 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 12 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.87 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์
เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 6. เวลาเพียงพอกับงานประจำในเรื่องการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ
($\bar{X}=3.07$)

ข้อ 5. จำนวนชั่วโมงสอนประจำเหมาะสมกับการเตรียมการสอนและตรวจงาน
($\bar{X}=3.02$)

ข้อ 7. บรรยากาศในการทำงานทำให้สุขภาพกายและจิตดี ($\bar{X}=3.01$)

ข้อ 4. ห้องปฏิบัติงานในแผนกวิชา มีระบบป้องกันความปลอดภัยที่ดี
($\bar{X}=2.88$)

ข้อ 1. แผนกวิชา มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{X}=2.85$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ 2. แผนกวิชามีครุภัณฑ์และเครื่องอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับการใช้งาน
($\bar{X}=2.69$)

ข้อ 3. ห้องปฏิบัติงานในแผนกวิชาเหมาะสมที่จะใช้ฝึกนักศึกษา ($\bar{X}=2.57$)

ตารางที่ 13

สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---------------------------------|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.75 | 0.80 | ปานกลาง | 5 |
| 2. ด้านการนิเทศงาน | 3.00 | 0.70 | ปานกลาง | 3 |
| 3. ด้านรายได้และสวัสดิการ | 3.05 | 0.70 | ปานกลาง | 2 |
| 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.29 | 0.61 | ปานกลาง | 1 |
| 5. ด้านสภาพการทำงาน | 2.87 | 0.70 | ปานกลาง | 4 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 2.99 | 0.55 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 13 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพการทำงาน โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.99 โดยเรียงลำดับที่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านจากมากไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ รายได้และสวัสดิการ ส่วนด้านการนิเทศงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารอยู่ในอันดับที่ 3 4 และ 5 ตามลำดับ (\bar{X} เท่ากับ 3.29 3.05 3.00 2.87 และ 2.75 ตามลำดับ)

ตารางที่ 14

สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นอย่างต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 112 | | ระดับความพึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---------------------------------|-----------|------|------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.49 | 0.54 | ปานกลาง | 2 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | 3.41 | 0.57 | ปานกลาง | 3 |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | 3.56 | 0.61 | มาก | 1 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.27 | 0.68 | ปานกลาง | 5 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 3.14 | 0.70 | ปานกลาง | 6 |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.75 | 0.80 | ปานกลาง | 10 |
| 7. ด้านการนิเทศงาน | 3.00 | 0.70 | ปานกลาง | 8 |
| 8. ด้านรายได้และสวัสดิการ | 3.05 | 0.70 | ปานกลาง | 7 |
| 9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.29 | 0.61 | ปานกลาง | 4 |
| 10. ด้านสภาพการทำงาน | 2.87 | 0.70 | ปานกลาง | 9 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.18 | 0.47 | ปานกลาง | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 แสดงผลสรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิษยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 10 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ภาณิษยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนรวมเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ภาณิษยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น

2.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นในแต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 15

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความพึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. การสนับสนุนจากผู้บริหารวิทยาลัยในการทำงาน | 3.19 | 0.96 | ปานกลาง | 5 |
| 2. การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง | 3.52 | 0.72 | มาก | 3 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษปฏิบัติได้รับ ผลสำเร็จ | 3.70 | 0.74 | มาก | 1 |
| 4. ความพอใจในกิจกรรมการสอนแต่ละภาคเรียน | 3.59 | 0.71 | มาก | 2 |
| 5. ความพึงพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่สอน | 3.49 | 0.74 | ปานกลาง | 4 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.50 | 0.55 | มาก | |

ตารางที่ 15 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่
ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.50 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็น
รายชื่อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีว
ศึกษา ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ จาก 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษปฏิบัติได้รับผลสำเร็จ ($\bar{X}=3.70$)

ข้อ 4. ความพอใจในกิจกรรมการสอนแต่ละภาคเรียน ($\bar{X}=3.59$)

ข้อ 2. การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง

($\bar{X}=3.52$)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีว
ศึกษา ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 2 ข้อจาก 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 5. ความพึงพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่สอน ($\bar{X}=3.49$)

ข้อ 1. การสนับสนุนจากผู้บริหารวิทยาลัยในการทำงาน ($\bar{X}=3.19$)

ตารางที่ 16

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม

สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น

ด้านการได้รับการยอมรับ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร | 3.27 | 0.79 | ปานกลาง | 5 |
| 2. การยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา จากผู้บริหาร | 3.05 | 0.91 | ปานกลาง | 6 |
| 3. การได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงาน สำเร็จ | 2.95 | 0.90 | ปานกลาง | 7 |
| 4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็น บุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่งในวิทยาลัย | 3.44 | 0.73 | ปานกลาง | 3 |
| 5. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน | 3.54 | 0.72 | มาก | 2 |
| 6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงาน | 3.37 | 0.73 | ปานกลาง | 4 |
| 7. นักศึกษาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ ของท่าน | 3.93 | 0.55 | มาก | 1 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.36 | 0.53 | ปานกลาง | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิษยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.36 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ที่เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 2 ข้อ ใน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 7. นักศึกษาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}=3.93$)

ข้อ 5. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.54$)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ จาก 7 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่งในวิทยาลัย ($\bar{X}=3.44$)

ข้อ 6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงาน ($\bar{X}=3.37$)

ข้อ 1. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร ($\bar{X}=3.27$)

ข้อ 2. การยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาจากผู้บริหาร ($\bar{X}=3.05$)

ข้อ 3. การได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงานสำเร็จ ($\bar{X}=2.95$)

ตารางที่ 17

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม

สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยระดับ

ด้านลักษณะของงาน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ | 3.89 | 0.76 | มาก | 1 |
| 2. ปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสม | 3.43 | 0.89 | ปานกลาง | 3 |
| 3. งานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงาน ที่ทำให้พอใจ | 3.38 | 0.84 | ปานกลาง | 5 |
| 4. งานที่ทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.28 | 0.89 | ปานกลาง | 7 |
| 5. การมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาการ เรียนการสอนตามความเหมาะสม | 3.65 | 0.87 | มาก | 2 |
| 6. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายและจูงใจให้ต้อง การทำงาน | 3.32 | 0.90 | ปานกลาง | 6 |
| 7. จำนวนนักศึกษาต่อกลุ่มที่สอนเหมาะสมต่อการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ | 3.40 | 0.82 | ปานกลาง | 4 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.48 | 0.58 | ปานกลาง | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิษยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยระดับ ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.48 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็น รายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านลักษณะของงาน จำนวน 2 ข้อ จาก 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.89$)

ข้อ 5. การมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาการเรียนการสอนตามความเหมาะสม ($\bar{X}=3.65$)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านลักษณะของงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 5 ข้อ จาก 7 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 2. ปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.43$)

ข้อ 7. จำนวนนักศึกษาต่อกลุ่มที่สอนเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.40$)

ข้อ 3. งานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ทำให้พอใจ ($\bar{X}=3.38$)

ข้อ 6. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายและจูงใจให้ต้องการทำงาน ($\bar{X}=3.32$)

ข้อ 4. งานที่ทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.28$)

ตารางที่ 18

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น
ด้านความรับผิดชอบ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความ รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน | 3.47 | 0.90 | ปานกลาง | 1 |
| 2. ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร | 3.32 | 0.88 | ปานกลาง | 3 |
| 3. ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน | 3.09 | 0.86 | ปานกลาง | 4 |
| 4. ความพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ มอบหมาย | 3.40 | 0.84 | ปานกลาง | 2 |
| 5. วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร | 3.07 | 0.94 | ปานกลาง | 5 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.27 | 0.71 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 18 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.27 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็น
รายชื่อ ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีว
ศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ทั้ง 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ -1. วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

($\bar{X}=3.47$)

- ข้อ 4. ความพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=3.40$)
 ข้อ 2. ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ($\bar{X}=3.32$)
 ข้อ 3. ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.09$)
 ข้อ 5. วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร ($\bar{X}=3.07$)

ตารางที่ 19

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
 สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น
 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. การให้โอกาสครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเข้ารับ การอบรมและศึกษาต่อ | 2.81 | 1.01 | ปานกลาง | 5 |
| 2. ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ | 2.96 | 0.87 | ปานกลาง | 4 |
| 3. การเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัย มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ | 3.10 | 0.91 | ปานกลาง | 3 |
| 4. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น | 3.44 | 0.98 | ปานกลาง | 1 |
| 5. ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสมควรได้รับ การพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.28 | 0.95 | ปานกลาง | 2 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.12 | 0.73 | ปานกลาง | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.12 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งทั้ง 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- ข้อ 4. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น ($\bar{X}=3.44$)
- ข้อ 5. ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสมควรได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.28$)
- ข้อ 3. การเป็นครู-อาจารย์ภาณิชยกรรมในวิทยาลัยมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X}=3.10$)
- ข้อ 2. ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X}=2.95$)
- ข้อ 1. การให้โอกาสครู-อาจารย์ภาณิชยกรรมเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ ($\bar{X}=2.81$)

ตารางที่ 20

สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความพึงพอใจ | ลำดับที่ |
|-----------------------------|-----------|------|------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.50 | 0.55 | มาก | 1 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | 3.36 | 0.53 | ปานกลาง | 3 |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | 3.48 | 0.58 | ปานกลาง | 2 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|------------------------------|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.27 | 0.71 | ปานกลาง | 4 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 3.12 | 0.73 | ปานกลาง | 5 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.36 | 0.50 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 20 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) นอกนั้นทุกด้านมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง (\bar{X} เท่ากับ 3.48 3.36 3.27 และ 3.12 ตามลำดับ)

2.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำ เป็นเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นในแต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 21

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น
ด้านนโยบายและการบริหาร

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ครู-อาจารย์ได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึง นโยบายของฝ่ายบริหาร | 3.05 | 0.96 | ปานกลาง | 1 |
| 2. การกระจายงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบ อย่างเหมาะสมและเหมาะสม | 2.85 | 1.05 | ปานกลาง | 4 |
| 3. ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากคณาจารย์ | 2.75 | 0.99 | ปานกลาง | 6 |
| 4. ระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานจากฝ่าย บริหาร | 2.91 | 0.93 | ปานกลาง | 3 |
| 5. วิธีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง | 2.64 | 0.89 | ปานกลาง | 7 |
| 6. การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบสอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถของบุคลากร | 2.94 | 0.98 | ปานกลาง | 2 |
| 7. การจัดสรรงบประมาณที่แผนกวิชาของท่านได้รับ | 2.83 | 0.90 | ปานกลาง | 5 |
| ค่าเฉลี่ย | 2.85 | 0.77 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 21 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น ด้านนโยบายและ

การบริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.85 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารทั้ง 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 1. ครู-อาจารย์ได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงนโยบายของฝ่ายบริหาร
($\bar{X}=3.05$)

ข้อ 6. การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}=2.94$)

ข้อ 4. ระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหาร ($\bar{X}=2.91$)

ข้อ 2. การกระจายงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบอย่างเสมอภาคและเหมาะสม
($\bar{X}=2.85$)

ข้อ 7. การจัดสรรงบประมาณแผนกวิชาของท่านได้รับ ($\bar{X}=2.83$)

ข้อ 3. ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณาจารย์ ($\bar{X}=2.75$)

ข้อ 5. วิธีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ($\bar{X}=2.64$)

ตารางที่ 22

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านการนิเทศงาน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. เมื่อเกิดข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหาร | 2.87 | 0.96 | ปานกลาง | 5 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 2. การปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอนระหว่างฝ่ายบริหารกับครู-อาจารย์ผู้สอน | 2.87 | 0.88 | ปานกลาง | 5 |
| 3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานแก่คณะอาจารย์ได้อย่างชัดเจน | 2.94 | 0.95 | ปานกลาง | 4 |
| 4. การประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์ | 3.07 | 0.90 | ปานกลาง | 3 |
| 5. หัวหน้าคณะวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในคณะ | 3.17 | 1.04 | ปานกลาง | 2 |
| 6. หัวหน้าแผนกวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในแผนก | 3.26 | 0.97 | ปานกลาง | 1 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.03 | 0.74 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 22 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิษยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น ด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.03 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการนิเทศงานทั้ง 6 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ข้อ 6. หัวหน้าแผนกวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในแผนก ($\bar{X}=3.26$)

ข้อ 5. หัวหน้าคณะวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-

อาจารย์ในคณะ ($\bar{X}=3.17$)

ข้อ 4. การประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์ ($\bar{X}=3.07$)

ข้อ 3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานแก่คณาจารย์ได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=2.94$)

ข้อ 2. การปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอนระหว่างฝ่ายบริหารกับครู-อาจารย์ผู้สอน ($\bar{X}=2.87$)

ข้อ 1. เมื่อเกิดข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหาร ($\bar{X}=2.87$)

ตารางที่ 23

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ด้านรายได้และสวัสดิการ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความพึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ | 3.03 | 0.85 | ปานกลาง | 2 |
| 2. ความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการ | 3.20 | 0.99 | ปานกลาง | 1 |
| 3. ความสะดวกในการได้รับบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ | 2.96 | 0.94 | ปานกลาง | 3 |
| 4. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้นของผู้บริหาร | 2.59 | 0.93 | ปานกลาง | 5 |

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 5. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ | 2.83 | 0.94 | ปานกลาง | 4 |
| ค่าเฉลี่ย | 2.92 | 0.75 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 23 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.92 ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านรายได้และสวัสดิการจำนวน 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 2. ความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการ ($\bar{X}=3.20$)

ข้อ 1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ ($\bar{X}=3.03$)

ข้อ 3. ความสะดวกในการได้รับบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ ($\bar{X}=2.96$)

ข้อ 5. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X}=2.83$)

ข้อ 4. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้นของผู้บริหาร ($\bar{X}=2.59$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม

สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. สัมพันธภาพของผู้อำนวยความสะดวกกับผู้ช่วยผู้อำนวยความสะดวกที่มีต่อกัน | 3.10 | 0.95 | ปานกลาง | 5 |
| 2. สัมพันธภาพของผู้บริหารกับคณาจารย์ที่มีต่อกัน | 2.93 | 0.96 | ปานกลาง | 7 |
| 3. สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์กับครู-อาจารย์ที่มีต่อกัน | 3.30 | 0.84 | ปานกลาง | 4 |
| 4. ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในแผนกวิชา | 3.52 | 0.75 | มาก | 2 |
| 5. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง | 3.64 | 0.89 | มาก | 1 |
| 6. เมื่อประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือ | 3.48 | 0.79 | ปานกลาง | 3 |
| 7. โอกาสที่ได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.04 | 0.91 | ปานกลาง | 6 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.29 | 0.63 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 24 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.29 ซึ่งสามารถแสดงผลการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 5. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง ($\bar{X}=3.64$)

ข้อ 4. ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในแผนกวิชา ($\bar{X}=3.52$)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ข้อ 6. เมื่อประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}=3.48$)

ข้อ 3. สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์กับครู-อาจารย์ที่มีต่อกัน ($\bar{X}=3.26$)

ข้อ 1. สัมพันธภาพของผู้อำนวยความสะดวกกับผู้ช่วยผู้อำนวยความสะดวกที่มีต่อกัน ($\bar{X}=3.10$)

ข้อ 7. โอกาสที่ได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.04$)

ข้อ 2. สัมพันธภาพของผู้บริหารกับคณาจารย์ที่มีต่อกัน ($\bar{X}=2.93$)

ตารางที่ 25

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น
ด้านสภาพการทำงาน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. แผนกวิชามีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพียงพอ | 2.85 | 0.88 | ปานกลาง | 2 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 2. แผนวิชามีครุภัณฑ์และเครื่องอำนวยความสะดวก สะดวกเหมาะสมกับการใช้งาน | 2.83 | 0.89 | ปานกลาง | 4 |
| 3. ห้องปฏิบัติงาน ในแผนกวิชาเหมาะสมที่จะใช้ฝึก นักศึกษา | 2.85 | 0.90 | ปานกลาง | 2 |
| 4. ห้องปฏิบัติงาน ในแผนกวิชา มีระบบการป้องกัน ความปลอดภัยที่ดี | 2.95 | 0.84 | ปานกลาง | 1 |
| 5. จำนวนชั่วโมงสอนประจำเหมาะสมกับการ เตรียมการสอนและตรวจงาน | 2.72 | 0.99 | ปานกลาง | 6 |
| 6. เวลาเพียงพอกับงานประจำในเรื่องการสอน และปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ | 2.71 | 0.96 | ปานกลาง | 7 |
| 7. บรรยากาศในการทำงานทำให้สุขภาพกายและ จิตดี | 2.81 | 0.95 | ปานกลาง | 5 |
| ค่าเฉลี่ย | 2.82 | 0.71 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 25 แสดงผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านสภาพการทำงาน
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.82 ซึ่งสามารถแสดงผลการ
วิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัย
อาชีวศึกษา ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ข้อ 4. ห้องปฏิบัติงานในแผนกวิชาที่มีระบบป้องกันความปลอดภัยที่ดี ($\bar{X}=2.95$)
- ข้อ 3. ห้องปฏิบัติงานในแผนกวิชาเหมาะสมที่จะใช้ฝึกนักศึกษา ($\bar{X}=2.85$)
- ข้อ 1. แผนกวิชาที่มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{X}=2.85$)
- ข้อ 2. แผนกวิชาที่มีครุภัณฑ์และเครื่องอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับการใช้งาน ($\bar{X}=2.83$)
- ข้อ 7. บรรยากาศในการทำงานทำให้สุขภาพกายและจิตดี ($\bar{X}=2.81$)
- ข้อ 5. จำนวนชั่วโมงสอนประจำเหมาะสมกับการเตรียมการสอนและตรวจงาน ($\bar{X}=2.72$)
- ข้อ 6. เวลาเพียงพอกับงานประจำในเรื่องการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ ($\bar{X}=2.71$)

ตารางที่ 26

สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์นำนิชยกรวม
สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---------------------------------|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.85 | 0.77 | ปานกลาง | 4 |
| 2. ด้านการนิเทศงาน | 3.03 | 0.74 | ปานกลาง | 2 |
| 3. ด้านรายได้และสวัสดิการ | 2.92 | 0.75 | ปานกลาง | 3 |
| 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.29 | 0.63 | ปานกลาง | 1 |
| 5. ด้านสภาพการทำงาน | 2.82 | 0.71 | ปานกลาง | 5 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 2.98 | 0.60 | ปานกลาง | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 แสดงผลสรุปการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.98 โดยเรียงลำดับที่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการนิเทศงาน ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน อยู่ในอันดับที่ 3 4 และ 5 ตามลำดับ (\bar{X} เท่ากับ 3.29 3.03 2.92 2.85 และ 2.82 ตามลำดับ)

ตารางที่ 27

สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความพึงพอใจ | ลำดับที่ |
|------------------------------|-----------|------|------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.50 | 0.55 | มาก | 1 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | 3.36 | 0.53 | ปานกลาง | 3 |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | 3.48 | 0.58 | ปานกลาง | 2 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.27 | 0.71 | ปานกลาง | 5 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 3.12 | 0.73 | ปานกลาง | 6 |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.85 | 0.77 | ปานกลาง | 9 |
| 7. ด้านการนิเทศงาน | 3.03 | 0.74 | ปานกลาง | 7 |
| 8. ด้านรายได้และสวัสดิการ | 2.92 | 0.75 | ปานกลาง | 8 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 149 | | ระดับความ พึงพอใจ | ลำดับที่ |
|---------------------------------|-----------|------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.29 | 0.63 | ปานกลาง | 4 |
| 10. ด้านสภาพการทำงาน | 2.82 | 0.71 | ปานกลาง | 10 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.16 | 0.51 | ปานกลาง | |

ตารางที่ 27 แสดงผลสรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาติษยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 10 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์ภาติษยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าครู-อาจารย์ภาติษยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาติษยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ผู้วิจัยขอนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาติษยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในรูปแบบตารางตามลำดับดังนี้

ก. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาติษยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ซึ่งมี 5 ด้านดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ข. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการนิเทศงาน
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. ด้านสภาพการทำงาน

3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ในแต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 28

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ตามปัจจัยกระตุ้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | วิทยาลัยเทคนิค | | วิทยาลัยอาชีววะ | | t |
|--|----------------|------|-----------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | | | | | |
| 1. การสนับสนุนจากผู้บริหารวิทยาลัยในการทำงาน | 3.23 | 0.81 | 3.19 | 0.96 | 0.34 |
| 2. การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง | 3.52 | 0.76 | 3.52 | 0.72 | 0.11 |
| 3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษปฏิบัติได้รับผลสำเร็จ | 3.68 | 0.69 | 3.70 | 0.74 | -0.22 |
| 4. ความพอใจในกิจกรรมการสอนแต่ละภาคเรียน | 3.61 | 0.81 | 3.59 | 0.71 | 0.18 |
| 5. ความพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่สอน | 3.39 | 0.87 | 3.49 | 0.74 | -0.97 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.49 | 0.54 | 3.50 | 0.55 | -0.15 |
| ด้านการได้รับการยอมรับ | | | | | |
| 1. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร | 3.33 | 0.78 | 3.27 | 0.79 | 0.63 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | วิทยาลัยเทคนิค | | วิทยาลัยอาชีวะ | | t |
|---|----------------|------|----------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 2. การยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา จากผู้บริหาร | 3.21 | 0.84 | 3.05 | 0.91 | 1.38 |
| 3. การได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงาน สำเร็จ | 3.09 | 0.95 | 2.95 | 0.90 | 1.24 |
| 4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่งในวิทยาลัย | 3.39 | 0.78 | 3.44 | 0.73 | -0.53 |
| 5. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงาน | 3.55 | 0.87 | 3.54 | 0.72 | 0.16 |
| 6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการ ทำงาน | 3.44 | 0.86 | 3.37 | 0.73 | 0.70 |
| 7. นักศึกษาให้การยอมรับในความรู้ความ สามารถของท่าน | 3.89 | 0.72 | 3.93 | 0.55 | -0.41 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.41 | 0.57 | 3.36 | 0.53 | 0.75 |
| <u>ด้านลักษณะของงาน</u> | | | | | |
| 1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบ- การณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ | 3.94 | 0.86 | 3.89 | 0.76 | 0.51 |
| 2. ปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสม | 3.67 | 0.83 | 3.43 | 0.90 | 2.21* |
| 3. งานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณ งานที่ทำให้พอใจ | 3.46 | 0.83 | 3.38 | 0.84 | 0.78 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | วิทยาลัยเทคนิค | | วิทยาลัยอาชีวะ | | t |
|---|----------------|------|----------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 4. งานที่ทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.44 | 0.94 | 3.28 | 0.89 | 1.42 |
| 5. การมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาการเรียนการสอนตามความเหมาะสม | 3.76 | 0.88 | 3.55 | 0.87 | 0.99 |
| 6. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายและจูงใจให้ต้องการทำงาน | 3.37 | 0.95 | 3.32 | 0.90 | 0.44 |
| 7. จำนวนนักศึกษาต่อกลุ่มที่สอนเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ | 3.26 | 0.84 | 3.40 | 0.82 | -1.33 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.56 | 0.61 | 3.48 | 0.58 | 1.08 |
| <u>ด้านความรับผิดชอบ</u> | | | | | |
| 1. วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน | 3.34 | 0.91 | 3.47 | 0.91 | -1.15 |
| 2. ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร | 3.30 | 0.83 | 3.32 | 0.88 | -0.11 |
| 3. ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน | 3.13 | 0.79 | 3.09 | 0.86 | 0.39 |
| 4. ความพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย | 3.44 | 0.94 | 3.40 | 0.85 | 0.37 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | วิทยาลัยเทคนิค | | วิทยาลัยอาชีวะ | | t |
|---|----------------|------|----------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 5. วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร | 3.13 | 0.90 | 3.07 | 0.94 | 0.52 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.27 | 0.68 | 3.27 | 0.71 | 0.00 |
| <u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง</u> | | | | | |
| 1. การให้โอกาสครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ | 3.05 | 1.10 | 2.81 | 1.01 | 1.84 |
| 2. ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ | 2.95 | 0.86 | 2.95 | 0.87 | -0.12 |
| 3. การเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ | 2.97 | 0.92 | 3.10 | 0.91 | -1.11 |
| 4. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น | 3.39 | 0.87 | 3.44 | 0.98 | -0.37 |
| 5. ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสมควรได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.32 | 0.90 | 3.28 | 0.95 | 0.34 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.14 | 0.70 | 3.12 | 0.73 | 0.22 |

*P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของการวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) และครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม ที่สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง ($\bar{X}=3.52$)

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$) และครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม ที่สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับมากเหมือนกัน คือ การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะของงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) และครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$) โดยความ

คิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ที่สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}=3.67$ และ 3.43 ตามลำดับ) และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากที่สุดสองกลุ่ม คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และการมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และเป็นที่น่าสนใจสังเกตว่าทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยรวม ในด้านนี้เท่ากันในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.14$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X}=2.95$)

ตารางที่ 29

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรร
ม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | วิทยาลัยเทคนิค | | วิทยาลัยอาชีวะ | | t |
|------------------------------|----------------|------|----------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.49 | 0.54 | 3.50 | 0.55 | -0.15 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | 3.41 | 0.57 | 3.36 | 0.53 | 0.75 |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | 3.56 | 0.61 | 3.48 | 0.58 | 1.08 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.27 | 0.68 | 3.27 | 0.71 | 0.00 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 3.14 | 0.70 | 3.12 | 0.73 | 0.22 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.39 | 0.48 | 3.36 | 0.50 | 0.54 |

$P > .05$

ตารางที่ 29 สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรร ม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรร ม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง (\bar{X} =3.39 และ 3.36 ตามลำดับ) โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรร ม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.49) แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรร ม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.50) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรร ม สังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยเทคนิค ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.41$) แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$)

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ด้านการได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$ 3.27 และ 3.14 ตามลำดับ) แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$ 3.27 และ 3.12 ตามลำดับ) เช่นกัน

ข้อสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า "ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิค กับ วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน" ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น ในแต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 30

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ตามปัจจัยที่จำเป็นเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | วิทยาลัยเทคนิค | | วิทยาลัยอาชีวศึกษา | | t |
|--|----------------|------|--------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| <u>ด้านนโยบายและการบริหาร</u> | | | | | |
| 1. ครู-อาจารย์ได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงนโยบายของฝ่ายบริหาร | 2.96 | 1.07 | 3.05 | 0.96 | -0.65 |
| 2. การกระจายงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบอย่างเสมอภาคและเหมาะสม | 2.64 | 0.96 | 2.85 | 1.05 | -1.60 |
| 3. ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณาจารย์ | 2.66 | 1.03 | 2.75 | 0.99 | -0.72 |
| 4. ระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหาร | 2.72 | 1.08 | 2.91 | 0.93 | -1.47 |
| 5. วิธีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง | 2.62 | 1.04 | 2.64 | 0.89 | -0.11 |
| 6. การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร | 2.91 | 1.02 | 2.94 | 0.98 | -0.23 |
| 7. การจัดสรรงบประมาณที่แผนกวิชาของท่านได้รับ | 2.74 | 0.90 | 2.83 | 0.90 | -0.81 |
| ค่าเฉลี่ย | 2.76 | 0.80 | 2.85 | 0.77 | -1.01 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | วิทยาลัยเทคนิค | | วิทยาลัยอาชีวะ | | t |
|--|----------------|------|----------------|------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| <u>ด้านการนิเทศงาน</u> | | | | | |
| 1. เมื่อเกิดข้อขัดข้อง ในการปฏิบัติงาน ได้รับ คำแนะนำจากฝ่ายบริหาร | 2.86 | 0.97 | 2.87 | 0.96 | -0.07 |
| 2. การปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงเทคนิคและวิธี การสอนระหว่างฝ่ายบริหารกับครู-อาจารย์ ผู้สอน | 2.87 | 0.92 | 2.87 | 0.88 | 0.08 |
| 3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการชี้แนะแนวทาง ในการปฏิบัติงานแก่คณาจารย์ได้อย่างชัดเจน | 2.95 | 0.99 | 2.94 | 0.95 | 0.06 |
| 4. การประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติงานแก่ครู- อาจารย์ | 2.82 | 0.99 | 3.07 | 0.90 | -2.15* |
| 5. หัวหน้าคณะวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในคณะ | 3.05 | 1.06 | 3.17 | 1.04 | -0.92 |
| 6. หัวหน้าแผนกวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วย เหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในแผนก | 3.46 | 0.92 | 3.26 | 0.97 | 1.77 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.00 | 0.70 | 3.03 | 0.74 | -0.29 |
| <u>ด้านรายได้และสวัสดิการ</u> | | | | | |
| 1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ | 3.28 | 0.77 | 3.03 | 0.85 | 2.38* |
| 2. ความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้พิเศษ นอกเวลาราชการ | 3.20 | 0.96 | 3.20 | 0.99 | 0.03 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | วิทยาลัยเทคนิค | | วิทยาลัยอาชีวะ | | t |
|---|----------------|------|----------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 3. ความสะดวกในการได้รับบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ | 3.14 | 0.98 | 2.96 | 0.94 | 1.53 |
| 4. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้นของผู้บริหาร | 2.67 | 0.91 | 2.59 | 0.93 | 0.68 |
| 5. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ | 2.96 | 0.84 | 2.83 | 0.94 | 1.23 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.05 | 0.70 | 2.92 | 0.75 | -1.42 |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | | | | | |
| 1. สัมพันธภาพของผู้อำนวยการกับผู้ช่วยผู้อำนวยการที่มีต่อกัน | 2.87 | 1.06 | 3.10 | 0.95 | -1.88 |
| 2. สัมพันธภาพของผู้บริหารกับคณาจารย์ที่มีต่อกัน | 2.73 | 0.99 | 2.93 | 0.96 | -1.65 |
| 3. สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์กับครู-อาจารย์ที่มีต่อกัน | 3.26 | 0.91 | 3.30 | 0.84 | -0.40 |
| 4. ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในแผนกวิชา | 3.61 | 0.75 | 3.52 | 0.75 | 0.96 |
| 5. เพื่อนร่วมงานให้ความเห็นกันเอง | 3.70 | 0.86 | 3.64 | 0.89 | 0.48 |
| 6. เมื่อประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือ | 3.48 | 0.88 | 3.48 | 0.79 | -0.03 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | วิทยาลัยเทคนิค | | วิทยาลัยอาชีวะ | | t |
|--|----------------|------|----------------|------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 7. โอกาสที่ได้สร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.38 | 0.96 | 3.04 | 0.91 | 2.88* |
| ค่าเฉลี่ย | 3.29 | 0.61 | 3.29 | 0.63 | -0.01 |
| <u>ด้านสภาพการทำงาน</u> | | | | | |
| 1. แผนกวิชามีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ | 2.85 | 0.92 | 2.85 | 0.88 | 0.10 |
| 2. แผนกวิชามีครุภัณฑ์และเครื่องอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับการใช้งาน | 2.69 | 0.89 | 2.83 | 0.89 | -1.30 |
| 3. ห้องปฏิบัติงานในแผนกวิชาเหมาะสมที่จะใช้ฝึกนักศึกษา | 2.57 | 0.92 | 2.85 | 0.90 | -2.48* |
| 4. ห้องปฏิบัติงานในแผนกวิชา มีระบบป้องกันความปลอดภัยที่ดี | 2.88 | 0.95 | 2.95 | 0.84 | -0.64 |
| 5. จำนวนชั่วโมงสอนประจำเหมาะสมกับการเตรียมการสอนและตรวจงาน | 3.02 | 0.88 | 2.72 | 0.99 | 2.54* |
| 6. เวลาเพียงพอกับงานประจำในเรื่องการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ | 3.07 | 0.85 | 2.71 | 0.96 | 3.15* |
| 7. บรรยากาศในการทำงานทำให้สุขภาพกายและจิตดี | 3.01 | 0.98 | 2.81 | 0.95 | 1.69 |
| ค่าเฉลี่ย | 2.87 | 0.70 | 2.82 | 0.71 | 0.61 |

*P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของการวิเคราะห์ เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.76$) และครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.85$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม ที่สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับปานกลางเป็นอันดับ 1 เช่นเดียวกัน คือ ครู-อาจารย์ได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงนโยบายของฝ่ายบริหาร สำหรับ ด้านนี้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ด้านกรณินเทศงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$) และครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ การประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์ โดยครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}=2.82$ และ 3.07 ตามลำดับ) และมีข้อน่าสังเกตว่า สำหรับ ด้านนี้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$)

และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.92$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม ที่สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}=3.28$ และ 3.03 ตามลำดับ) และมีข้อน่าสังเกตว่า ในด้านนี้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.29 โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม ที่สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ โอกาสที่ได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X}=3.38$ และ 3.04 ตามลำดับ)

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.87$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.82$) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ห้องปฏิบัติงานในแผนกวิชาเหมาะสมที่จะใช้ฝึกนักศึกษา โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา และจำนวนชั่วโมงสอนประจำเหมาะสมกับการเตรียมการสอน และตรวจงาน และเวลาเพียงพอกับงานประจำในเรื่องการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา และมีข้อน่าสังเกตว่าสำหรับด้านทั้งสี่กลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 31

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | วิทยาลัยเทคนิค | | วิทยาลัยอาชีวศึกษา | | t |
|---------------------------------|----------------|------|--------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 1. ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.76 | 0.80 | 2.85 | 0.77 | -1.01 |
| 2. ด้านการนิเทศงาน | 3.00 | 0.70 | 3.03 | 0.74 | -0.29 |
| 3. ด้านรายได้และสวัสดิการ | 3.05 | 0.70 | 2.92 | 0.75 | 1.42 |
| 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.29 | 0.61 | 3.29 | 0.63 | -0.01 |
| 5. ด้านสภาพการทำงาน | 2.87 | 0.70 | 2.82 | 0.71 | 0.61 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 2.99 | 0.55 | 2.98 | 0.60 | 0.07 |

$P > .05$

ตารางที่ 31 สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 5 ด้าน พบว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับความพึงพอใจปานกลางทุกด้าน และมีข้อน่าสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากัน คือ 3.29

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่างกันเพียงเล็กน้อย

ข้อสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า "ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิค กับ วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน" ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 32

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม

สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | วิทยาลัยเทคนิค | | วิทยาลัยอาชีวศึกษา | | t |
|------------------------------|----------------|------|--------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.49 | 0.54 | 3.50 | 0.55 | -0.15 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | 3.41 | 0.57 | 3.36 | 0.53 | 0.75 |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | 3.56 | 0.61 | 3.48 | 0.53 | 1.08 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.27 | 0.68 | 3.27 | 0.71 | 0.00 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 3.14 | 0.70 | 3.12 | 0.73 | 0.22 |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.75 | 0.80 | 2.85 | 0.77 | -1.01 |
| 7. ด้านการนิเทศงาน | 3.00 | 0.70 | 3.03 | 0.74 | -0.29 |
| 8. ด้านรายได้และสวัสดิการ | 3.05 | 0.70 | 2.92 | 0.75 | 1.42 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | วิทยาลัยเทคนิค | | วิทยาลัยอาชีวศึกษา | | t |
|---------------------------------|----------------|------|--------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.29 | 0.61 | 3.29 | 0.63 | -0.01 |
| 10. สภาพการทำงาน | 2.87 | 0.70 | 2.82 | 0.71 | 0.61 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.18 | 0.47 | 3.16 | 0.51 | 0.30 |

$P > .05$

ตารางที่ 32 สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำ เป็นเบื้องต้นทั้ง 10 ด้าน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.18$ และ 3.16 ตามลำดับ)

ข้อสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า "ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิค กับ วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการทดสอบข้อสมมติฐานปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และ ไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้"

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ในรูปแบบตารางตามลำดับดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ก. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ข. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 5
ด้านดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการนิเทศงาน
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. ด้านสภาพการทำงาน

4.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยกระตุ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย
อาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยกระตุ้น ในแต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 33

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ
ตามปัจจัยกระตุ้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | t |
|--|-----------|------|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| <u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u> | | | | | |
| 1. การสนับสนุนจากผู้บริหารวิทยาลัยในการทำงาน | 3.13 | 0.96 | 3.23 | 0.88 | -0.74 |
| 2. การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง | 3.60 | 0.71 | 3.50 | 0.74 | 0.86 |
| 3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษปฏิบัติ ได้รับผลสำเร็จ | 3.79 | 0.74 | 3.67 | 0.71 | 1.09 |
| 4. ความพอใจในกิจกรรมการสอนแต่ละภาคเรียน | 3.54 | 0.74 | 3.61 | 0.75 | -0.57 |
| 5. ความพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่สอน | 3.45 | 0.74 | 3.45 | 0.81 | 0.10 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.50 | 0.54 | 3.49 | 0.54 | 0.15 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | t |
|--|-----------|------|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านการได้รับการยอมรับ | | | | | |
| 1. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร | 3.31 | 0.78 | 3.29 | 0.78 | 0.17 |
| 2. การยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา จากผู้บริหาร | 3.04 | 0.92 | 3.14 | 0.87 | -0.67 |
| 3. การได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงาน สำเร็จ | 2.98 | 0.98 | 3.01 | 0.91 | -0.24 |
| 4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่ง ในวิทยาลัย | 3.63 | 0.76 | 3.38 | 0.74 | 2.10* |
| 5. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงาน | 3.52 | 0.80 | 3.55 | 0.79 | -0.23 |
| 6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการ ทำงาน | 3.35 | 0.81 | 3.41 | 0.78 | -0.43 |
| 7. นักศึกษาให้การยอมรับในความรู้ความ สามารถของท่าน | 4.02 | 0.64 | 3.89 | 0.62 | 1.34 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.41 | 0.58 | 3.38 | 0.54 | 0.31 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | t |
|---|-----------|------|-----------|------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านลักษณะของงาน | | | | | |
| 1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ | 3.65 | 0.81 | 3.97 | 0.79 | -2.53* |
| 2. ปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม | 3.42 | 0.94 | 3.56 | 0.86 | -1.02 |
| 3. งานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ทำให้พอใจ | 3.38 | 0.79 | 3.43 | 0.85 | -0.39 |
| 4. งานที่ทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.46 | 0.80 | 3.32 | 0.94 | 0.95 |
| 5. การมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาการเรียนการสอนตามความเหมาะสม | 3.52 | 0.83 | 3.74 | 0.88 | -1.55 |
| 6. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายและจูงใจให้ต้องการทำงาน | 3.23 | 0.91 | 3.36 | 0.92 | -0.90 |
| 7. จำนวนนักศึกษาต่อกลุ่มที่สอนเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ | 3.40 | 0.84 | 3.32 | 0.83 | 0.54 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.43 | 0.55 | 3.53 | 0.60 | -0.99 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | t |
|--|-----------|------|-----------|------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านความรับผิดชอบ | | | | | |
| 1. วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน | 3.33 | 0.98 | 3.43 | 0.89 | -0.68 |
| 2. ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร | 3.23 | 0.86 | 3.33 | 0.86 | -0.73 |
| 3. ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน | 3.04 | 0.80 | 3.13 | 0.84 | -0.64 |
| 4. ความพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ | 3.33 | 0.91 | 3.43 | 0.88 | -0.70 |
| 5. วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร | 2.94 | 0.89 | 3.14 | 0.92 | -1.36 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.18 | 0.69 | 3.29 | 0.69 | -1.05 |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | | | | | |
| 1. การให้โอกาสครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ | 2.79 | 1.18 | 2.94 | 1.02 | -0.90 |
| 2. ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ | 2.75 | 0.91 | 3.00 | 0.85 | -1.82 |
| 3. การเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ | 2.85 | 0.92 | 3.09 | 0.92 | -1.61 |
| 4. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น | 3.13 | 1.00 | 3.48 | 0.91 | -2.42* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | t |
|---|-----------|------|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 5. ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสมควรได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.21 | 1.05 | 3.32 | 0.90 | -0.75 |
| ค่าเฉลี่ย | 2.95 | 0.82 | 3.17 | 0.69 | -1.94 |

* $P < .05$

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของการวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรมเพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) และครู-อาจารย์ภาณิชยกรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่สอน ($\bar{X}=3.45$) สำหรับด้านนี้ทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$ และ 3.38 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ $.05$ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่ง ในวิทยาลัย โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง ($\bar{X}=3.63$ และ 3.38 ตามลำดับ)

ด้านลักษณะของงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ $.05$ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง ($\bar{X}=3.65$ และ 3.97 ตามลำดับ)

ส่วนด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ในความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.18$ และ 3.29 ตามลำดับ) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$ และ 3.17) เช่นกัน โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ $.05$ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ด้านความรับผิดชอบ ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ $.05$ แต่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง ($\bar{X}=3.13$ และ 3.48 ตามลำดับ) และมีข้อน่าสังเกตว่า สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งนี้ ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ตารางที่ 34

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยกระตุ้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | t |
|------------------------------|-----------|------|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.50 | 0.54 | 3.49 | 0.54 | 0.15 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | 3.41 | 0.58 | 3.38 | 0.54 | 0.31 |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | 3.43 | 0.55 | 3.53 | 0.60 | -0.99 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.18 | 0.69 | 3.29 | 0.69 | -1.05 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 2.95 | 0.82 | 3.17 | 0.69 | -1.94 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.31 | 0.48 | 3.38 | 0.49 | -0.92 |

P > .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34 สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่มีข้อน่าสังเกตว่าทั้งสองกลุ่มมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชายมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) และด้านลักษณะของงาน ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$) แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$)

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง ด้านการได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย

ข้อสมมติฐานข้อที่ 2 ว่า "ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน" ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ตารางที่ 35

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พหุศึกษกรรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | t |
|--|-----------|------|-----------|------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านนโยบายและการบริหาร | | | | | |
| 1. ครู-อาจารย์ได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงนโยบายของฝ่ายบริหาร | 2.71 | 1.05 | 3.08 | 0.99 | -2.32* |
| 2. การกระจายงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบอย่างเสมอภาคและเหมาะสม | 2.54 | 1.17 | 2.81 | 0.97 | -1.64 |
| 3. ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณาจารย์ | 2.31 | 0.99 | 2.80 | 0.99 | -3.11* |
| 4. ระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหาร | 2.38 | 0.87 | 2.93 | 1.00 | -3.55* |
| 5. วิธีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง | 2.33 | 0.93 | 2.70 | 0.95 | -2.42* |
| 6. การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร | 2.50 | 0.99 | 3.02 | 0.97 | -3.36* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | t |
|--|-----------|------|-----------|------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 7. การจัดสรรงบประมาณที่แผนกวิชาของท่านได้รับ | 2.38 | 1.00 | 2.89 | 0.85 | -3.64* |
| ค่าเฉลี่ย | 2.45 | 0.77 | 2.89 | 0.76 | -3.16* |
| <u>ด้านการนิเทศงาน</u> | | | | | |
| 1. เมื่อเกิดข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหาร | 2.62 | 0.87 | 2.92 | 0.98 | -1.90 |
| 2. การปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอนระหว่างฝ่ายบริหารกับครู-อาจารย์ผู้สอน | 2.50 | 0.92 | 2.95 | 0.87 | -3.21* |
| 3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานแก่คณาจารย์ได้อย่างชัดเจน | 2.65 | 1.04 | 3.01 | 0.94 | -2.38* |
| 4. การประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์ | 2.67 | 0.88 | 3.03 | 0.95 | -2.45* |
| 5. หัวหน้าคณะวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในคณะ | 2.79 | 1.07 | 3.20 | 1.03 | -2.45* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | t |
|---|-----------|------|-----------|------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 6. หัวหน้าแผนกวิชาได้ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในแผนก | 2.92 | 1.11 | 3.44 | 0.89 | -3.07* |
| ค่าเฉลี่ย | 2.69 | 0.71 | 3.09 | 0.71 | -3.55* |
| ด้านรายได้และสวัสดิการ | | | | | |
| 1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ | 2.83 | 0.88 | 3.21 | 0.80 | -2.87* |
| 2. ความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการ | 3.04 | 1.03 | 3.24 | 0.96 | -1.27 |
| 3. ความสะดวกในการได้รับบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ | 2.88 | 0.98 | 3.08 | 0.95 | -1.31 |
| 4. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้นของผู้บริหาร | 2.29 | 0.99 | 2.70 | 0.89 | -2.80* |
| 5. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ | 2.65 | 0.91 | 2.94 | 0.89 | -2.05* |
| ค่าเฉลี่ย | 2.74 | 0.80 | 3.03 | 0.71 | -2.55* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | t |
|---|-----------|------|-----------|------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| <u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u> | | | | | |
| 1. สัมพันธภาพของผู้อำนวยการกับผู้ช่วย ผู้อำนวยการที่มีต่อกัน | 2.77 | 1.04 | 3.05 | 0.99 | -1.76 |
| 2. สัมพันธภาพของผู้บริหารกับคณาจารย์ที่มีต่อกัน | 2.56 | 0.99 | 2.91 | 0.97 | -2.25* |
| 3. สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์กับครู- อาจารย์ที่มีต่อกัน | 3.19 | 0.89 | 3.31 | 0.87 | -0.85 |
| 4. ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในแผนกวิชา | 3.27 | 0.79 | 3.62 | 0.73 | -2.95* |
| 5. เพื่อนร่วมงานให้ความเห็นกันเอง | 3.56 | 0.90 | 3.69 | 0.87 | -0.92 |
| 6. เมื่อประสบปัญหาเพื่อนร่วมงาน ได้ให้ความ ช่วยเหลือ | 3.23 | 0.97 | 3.53 | 0.79 | -2.00 |
| 7. โอกาสที่ได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน | 2.96 | 0.97 | 3.23 | 0.93 | -1.84 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.08 | 0.69 | 3.33 | 0.60 | -2.61* |
| <u>ด้านสภาพการทำงาน</u> | | | | | |
| 1. แผนกวิชามีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ | 2.58 | 0.96 | 2.91 | 0.87 | -2.32* |
| 2. แผนกวิชามีครุภัณฑ์และเครื่องอำนวยความสะดวก สะดวกเหมาะสมกับการใช้งาน | 2.54 | 1.03 | 2.82 | 0.85 | -1.98* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | t |
|--|-----------|------|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 3. ห้องปฏิบัติงานในแผนกวิชาเหมาะสมที่จะใช้ ฝึกนักศึกษา | 2.52 | 0.95 | 2.78 | 0.90 | -1.78 |
| 4. ห้องปฏิบัติงานในแผนกวิชามีระบบป้องกัน ความปลอดภัยที่ดี | 2.90 | 0.99 | 2.92 | 0.87 | -0.17 |
| 5. จำนวนชั่วโมงสอนประจำเหมาะสมกับการ เตรียมการสอนและตรวจงาน | 2.88 | 1.02 | 2.84 | 0.94 | 0.23 |
| 6. เวลาเพียงพอกับงานประจำในเรื่องการสอน และปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ | 2.88 | 0.76 | 2.86 | 0.96 | 0.07 |
| 7. บรรยากาศในการทำงานทำให้สุขภาพกาย และจิตดี | 3.02 | 0.91 | 2.86 | 0.98 | 1.02 |
| ค่าเฉลี่ย | 2.76 | 0.76 | 2.86 | 0.69 | -0.87 |

* $P < .05$

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยจำเป็น
เบื้องต้นทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของการ
วิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับน้อย ($\bar{X}=2.45$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.89$) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง ($\bar{X}=2.45$ และ 2.89 ตามลำดับ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 คือ การกระจายงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบอย่างเหมาะสมและเหมาะสม นอกนั้นทุกรายข้อทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชายมีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง

ด้านการนิเทศงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.69$ และ 3.09 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 คือ เมื่อเกิดข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหาร นอกนั้นทุกรายข้อทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง และมีข้อน่าสังเกตว่า ในด้านนี้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับความพึงพอใจปานกลางทุกรายข้อ

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.74$ และ 3.03 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชายมีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ เงินเดือนประจำและ

รายได้พิเศษที่ได้รับ และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้นของผู้บริหาร และ เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยครู-อาจารย์ ภาณิษยกรรมเพศชาย มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์ภาณิษยกรรมเพศหญิง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรม ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$ และ 3.33 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความ พึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ โดยครู-อาจารย์ภาณิษยกรรมเพศชายมีความ พึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์ภาณิษยกรรมเพศหญิง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้ง สองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ คือ สัมพันธภาพของผู้บริหาร กับคณาจารย์ที่มีต่อกัน และความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในแผนกวิชา โดยครู- อาจารย์ภาณิษยกรรมเพศชาย มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์ภาณิษยกรรมเพศหญิง

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.76$ และ 2.86 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรมทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจไม่แตก ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ $.05$ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ คือ แผนกวิชามีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และ แผนกวิชามีครุภัณฑ์และเครื่องอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับการใช้งาน โดยครู-อาจารย์ ภาณิษยกรรมเพศชาย มีความพึงพอใจน้อยกว่าครู-อาจารย์ภาณิษยกรรมเพศหญิง และมีข้อนำ สังกะตว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายข้อ

ตารางที่ 36

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | t |
|---------------------------------|-----------|------|-----------|------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 1. ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.45 | 0.77 | 2.89 | 0.76 | -3.61* |
| 2. ด้านการนิเทศงาน | 2.69 | 0.71 | 3.09 | 0.71 | -3.55* |
| 3. ด้านรายได้และสวัสดิการ | 2.74 | 0.80 | 3.03 | 0.71 | -2.55* |
| 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.08 | 0.69 | 3.33 | 0.60 | -2.61* |
| 5. ด้านสภาพการทำงาน | 2.76 | 0.76 | 2.86 | 0.69 | -0.87 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 2.74 | 0.65 | 3.04 | 0.55 | -3.23* |

* $p < .05$

ตารางที่ 36 สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 5 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยด้านสภาพการทำงาน ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในระดับปานกลางทุกด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อสมมติฐานข้อที่ 2 ว่า "ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน" ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 37

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ
ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | t |
|---------------------------------|-----------|------|-----------|------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.50 | 0.54 | 3.49 | 0.54 | 0.15 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | 3.41 | 0.58 | 3.38 | 0.54 | 0.31 |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | 3.43 | 0.55 | 3.53 | 0.60 | -0.99 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.18 | 0.69 | 3.29 | 0.69 | -1.05 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 2.95 | 0.82 | 3.17 | 0.69 | -1.94 |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.45 | 0.77 | 2.89 | 0.76 | -3.61* |
| 7. ด้านการนิเทศงาน | 2.69 | 0.71 | 3.09 | 0.71 | -3.55* |
| 8. ด้านรายได้และสวัสดิการ | 2.74 | 0.80 | 3.03 | 0.71 | -2.55* |
| 9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.08 | 0.69 | 3.33 | 0.60 | -2.61* |
| 10. ด้านสภาพการทำงาน | 2.76 | 0.76 | 2.86 | 0.69 | -0.87 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.01 | 0.54 | 3.20 | 0.48 | -2.42* |

* $p < .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 37 สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 10 ด้าน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.01$ และ 3.20 ตามลำดับ)

ข้อสมมติฐานข้อที่ 2 ว่า "ครู-อาจารย์ภาณิชยกรรมที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน" ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในรูปแบบตารางตามลำดับดังนี้

ก. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ข. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 5 ด้านดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการนิเทศงาน
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. ด้านสภาพการทำงาน

5.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ในแต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 38

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา
ตามปัจจัยกระตุ้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า ปริญญาดตรี | | ตั้งแต่ ปริญญาดตรีขึ้นไป | | t |
|--|-----------------------|------|-----------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| <u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u> | | | | | |
| 1. การสนับสนุนจากผู้บริหารวิทยาลัยในการทำงาน | 3.00 | 0.97 | 3.23 | 0.89 | -1.10 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า | | ตั้งแต่ | | t |
|---|-----------|------|-----------------|------|-------|
| | ปริญญาตรี | | ปริญญาตรีขึ้นไป | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 2. การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง | 3.30 | 0.80 | 3.54 | 0.73 | -1.40 |
| 3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษปฏิบัติได้รับผลสำเร็จ | 3.70 | 0.87 | 3.69 | 0.71 | 0.07 |
| 4. ความพอใจในกิจกรรมการสอนแต่ละภาค | 3.85 | 0.88 | 3.58 | 0.74 | 1.57 |
| 5. ความพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่สอน | 3.75 | 0.85 | 3.42 | 0.79 | 1.76 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.52 | 0.63 | 3.49 | 0.53 | 0.23 |
| ด้านการได้รับการยอมรับ | | | | | |
| 1. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร | 3.30 | 0.80 | 3.29 | 0.78 | 0.03 |
| 2. การยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาจากผู้บริหาร | 3.40 | 0.82 | 3.10 | 0.88 | 1.49 |
| 3. การได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงานสำเร็จ | 3.10 | 0.91 | 3.00 | 0.93 | 0.46 |
| 4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่งในวิทยาลัย | 3.35 | 0.93 | 3.43 | 0.73 | -0.44 |
| 5. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน | 3.70 | 0.73 | 3.53 | 0.79 | 0.92 |
| 6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงาน | 3.25 | 0.85 | 3.41 | 0.78 | -0.88 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป | | t |
|--|----------------------|------|----------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 7. นักศึกษาให้การยอมรับในความรู้ความ สามารถของท่าน | 4.00 | 0.56 | 3.90 | 0.62 | 0.66 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.44 | 0.54 | 3.38 | 0.55 | 0.49 |
| <u>ด้านลักษณะของงาน</u> | | | | | |
| 1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบ การณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ | 4.05 | 1.00 | 3.90 | 0.79 | 0.82 |
| 2. ปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสม | 3.80 | 0.83 | 3.51 | 0.88 | 1.43 |
| 3. งานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณ งานที่ทำให้พอใจ | 3.60 | 1.05 | 3.40 | 0.82 | 1.02 |
| 4. งานที่ทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.30 | 0.98 | 3.35 | 0.91 | -0.23 |
| 5. การมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหา การเรียนการสอนตามความเหมาะสม | 3.90 | 0.85 | 3.68 | 0.88 | 1.08 |
| 6. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายและจูงใจให้ ต้องการทำงาน | 3.40 | 0.94 | 3.33 | 0.92 | 0.32 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า | | ตั้งแต่ | | t |
|--|-----------|------|-----------------|------|-------|
| | ปริญญาตรี | | ปริญญาตรีขึ้นไป | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 7. จำนวนนักศึกษาต่อกลุ่มที่สอนเหมาะสม ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ | 3.60 | 0.94 | 3.32 | 0.82 | 1.48 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.66 | 0.69 | 3.50 | 0.58 | 1.21 |
| <u>ด้านความรับผิดชอบ</u> | | | | | |
| 1. วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน | 3.90 | 0.72 | 3.37 | 0.91 | 2.52* |
| 2. ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร | 3.25 | 0.85 | 3.31 | 0.86 | -0.33 |
| 3. ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน | 3.20 | 1.01 | 3.10 | 0.81 | 0.50 |
| 4. ความพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ | 3.75 | 1.16 | 3.39 | 0.85 | 1.37 |
| 5. วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร | 3.10 | 0.85 | 3.10 | 0.93 | 0.00 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.44 | 0.74 | 3.26 | 0.69 | 1.14 |
| <u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง</u> | | | | | |
| 1. การให้โอกาสครู-อาจารย์พาดิษยกรรมเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ | 3.60 | 1.05 | 2.86 | 1.04 | 3.07* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป | | t |
|---|----------------------|------|----------------------------|------|------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 2. ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ อยู่ | 3.00 | 0.92 | 2.95 | 0.86 | 0.25 |
| 3. การเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัย มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ | 3.35 | 0.88 | 3.02 | 0.92 | 1.54 |
| 4. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น | 3.45 | 1.10 | 3.41 | 0.92 | 0.16 |
| 5. ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสมควรได้ รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ สูงขึ้น | 3.30 | 1.03 | 3.30 | 0.92 | 0.01 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.34 | 0.84 | 3.11 | 0.71 | 1.39 |

*P < .05

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของการวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางสูงสุด ($\bar{X}=3.49$) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ทั้งผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) แต่ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) และความพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่สอน โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) แต่ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$)

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$ และ 3.38 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ทั้งผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน คือ การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และนักศึกษาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย

ด้านลักษณะของงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.66$ และ 3.50 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

พาณิชย์กรรม ทั้งผู้ที่มีวุฒិการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน คือ งานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ทำให้พอใจ และจำนวนนักศึกษาที่สอนเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มผู้ที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$ และ 3.60 ตามลำดับ) แต่กลุ่มผู้ที่มีวุฒิการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$ และ 3.32 ตามลำดับ)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในก้ำารปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$ และ 3.26 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ทั้งผู้ที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X}=3.90$ และ 3.37 ตามลำดับ)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$ และ 3.11 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ การให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ที่มีวุฒิการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

($\bar{X}=3.60$ และ 2.86 ตามลำดับ) และมีข้อน่าสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ $.05$ และมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันในระดับปานกลาง คือ ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสมควรได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.30$)

ตารางที่ 39

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม

ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตามปัจจัยกระตุ้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป | | t |
|------------------------------|----------------------|------|----------------------------|------|------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.52 | 0.63 | 3.49 | 0.53 | 0.23 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | 3.44 | 0.54 | 3.38 | 0.55 | 0.49 |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | 3.66 | 0.69 | 3.50 | 0.58 | 1.21 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.44 | 0.74 | 3.26 | 0.69 | 1.14 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 3.34 | 0.84 | 3.11 | 0.71 | 1.39 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.49 | 0.57 | 3.36 | 0.48 | 1.16 |

$P > .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39 สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ทั้งผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกัน คือ กลุ่มผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) แต่กลุ่มผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$)

ด้านลักษณะของงาน ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับความพึงพอใจมาก

ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง

ข้อสมมติฐานข้อที่ 3 ว่า "ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน" ผลการทดสอบข้อสมมติฐานปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น ในแต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 40

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิชาชีพธรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา
ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า | | ตั้งแต่ | | t |
|--|-----------|------|-----------------|------|-------|
| | ปริญญาตรี | | ปริญญาตรีขึ้นไป | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านนโยบายและการบริหาร | | | | | |
| 1. ครู-อาจารย์ได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงนโยบายของฝ่ายบริหาร | 3.15 | 1.14 | 3.00 | 1.00 | 0.64 |
| 2. การกระจายงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบอย่างเสมอภาคและเหมาะสม | 3.00 | 1.21 | 2.74 | 1.00 | 1.11 |
| 3. ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณาจารย์ | 2.85 | 1.23 | 2.70 | 0.98 | 0.64 |
| 4. ระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหาร | 3.10 | 1.07 | 2.81 | 0.99 | 1.27 |
| 5. วิธีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง | 2.75 | 1.16 | 2.62 | 0.94 | 0.57 |
| 6. การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร | 2.90 | 1.25 | 2.93 | 0.97 | -0.13 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป | | t |
|--|----------------------|------|----------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 7. การจัดสรรงบประมาณที่แผนกวิชาของท่าน ได้รับ | 2.75 | 1.07 | 2.80 | 0.89 | -0.22 |
| ค่าเฉลี่ย | 2.93 | 0.89 | 2.80 | 0.77 | 0.71 |
| <u>ด้านการนิเทศงาน</u> | | | | | |
| 1. เมื่อเกิดข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานได้รับ คำแนะนำจากฝ่ายบริหาร | 2.95 | 1.28 | 2.85 | 0.94 | 0.33 |
| 2. การปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงเทคนิคและวิธี การสอนระหว่างฝ่ายบริหารกับครู-อาจารย์ ผู้สอน | 3.10 | 0.85 | 2.85 | 0.90 | 1.19 |
| 3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการชี้แนะแนวทาง ในการปฏิบัติงานแก่คณาจารย์ได้อย่างชัดเจน | 3.20 | 1.20 | 2.92 | 0.94 | 1.24 |
| 4. การประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติงานแก่ครู- อาจารย์ | 3.05 | 1.15 | 2.96 | 0.93 | 0.41 |
| 5. หัวหน้าคณะวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในคณะ | 3.70 | 1.13 | 3.07 | 1.03 | 2.60* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป | | t |
|--|----------------------|------|----------------------------|------|------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 6. หัวหน้าแผนกวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในแผนก | 3.70 | 1.08 | 3.32 | 0.94 | 1.75 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.28 | 0.91 | 3.00 | 0.70 | 1.72 |
| ด้านรายได้และสวัสดิการ | | | | | |
| 1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ | 3.30 | 0.87 | 3.12 | 0.82 | 0.91 |
| 2. ความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการ | 3.60 | 1.23 | 3.17 | 0.95 | 1.90 |
| 3. ความสะดวกในการได้รับบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ | 3.20 | 1.11 | 3.02 | 0.95 | 0.78 |
| 4. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้นของผู้บริหาร | 2.65 | 0.88 | 2.62 | 0.93 | 0.13 |
| 5. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ | 2.90 | 1.07 | 2.88 | 0.89 | 0.08 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.13 | 0.83 | 2.97 | 0.72 | 0.97 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป | | t |
|--|----------------------|------|----------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| <u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u> | | | | | |
| 1. สัมพันธภาพของผู้อำนวยการกับผู้ช่วยผู้อำนวยการที่มีต่อกัน | 2.95 | 1.19 | 3.00 | 0.99 | -0.23 |
| 2. สัมพันธภาพของผู้บริหารกับคณาจารย์ที่มีต่อกัน | 2.90 | 1.17 | 2.84 | 0.96 | 0.25 |
| 3. สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์กับครู-อาจารย์ที่มีต่อกัน | 3.75 | 1.07 | 3.24 | 0.84 | 2.52* |
| 4. ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในแผนกวิชา | 3.95 | 0.69 | 3.52 | 0.75 | 2.47* |
| 5. เพื่อนร่วมงานให้ความเห็นแก่ตนเอง | 4.15 | 0.99 | 3.63 | 0.85 | 2.61* |
| 6. เมื่อประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือ | 3.70 | 1.03 | 3.46 | 0.81 | 1.26 |
| 7. โอกาสที่ได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.70 | 1.13 | 3.14 | 0.92 | 2.57* |
| ค่าเฉลี่ย | 3.59 | 0.74 | 3.26 | 0.61 | 2.24* |
| <u>ด้านสภาพการทำงาน</u> | | | | | |
| 1. แผนกวิชามีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ | 3.10 | 0.91 | 2.83 | 0.89 | 1.30 |
| 2. แผนกวิชามีครุภัณฑ์และเครื่องอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับการใช้งาน | 2.95 | 0.95 | 2.76 | 0.89 | 0.94 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป | | t |
|---|----------------------|------|----------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 3. ห้องปฏิบัติงาน ในแผนกวิชาเหมาะสมที่จะใช้ ฝึกนักศึกษา | 2.60 | 1.00 | 2.74 | 0.91 | -0.67 |
| 4. ห้องปฏิบัติงาน ในแผนกวิชา มีระบบการป้องกัน ความปลอดภัยที่ดี | 3.10 | 1.07 | 2.90 | 0.88 | 0.96 |
| 5. จำนวนชั่วโมงสอนประจำเหมาะสมกับการ เตรียมการสอนและตรวจงาน | 3.20 | 0.89 | 2.82 | 0.95 | 1.73 |
| 6. เวลาเพียงพอกับงานประจำในเรื่องการสอน และปฏิบัติงาน ในหน้าที่พิเศษ | 3.30 | 0.73 | 2.83 | 0.94 | 2.19* |
| 7. บรรยากาศในการทำงานทำให้สุขภาพกาย และจิตดี | 3.30 | 0.87 | 2.86 | 0.97 | 1.97 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.08 | 0.68 | 2.82 | 0.70 | 1.59 |

* $p < .05$

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัย
จำเป็นเบื้องต้นทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิ
การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของการ
วิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.93$ และ 2.80 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิษยกรรม ทั้งผู้ที่มีวุฒิมหาบัณฑิตต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิมหาบัณฑิตตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกรายข้อและมีค่าเฉลี่ยต่างกันเพียง เล็กน้อย

ด้านการนิเทศงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรมที่มีวุฒิมหาบัณฑิตต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิมหาบัณฑิตตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$ และ 3.00 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิษยกรรม ทั้งผู้ที่มีวุฒิมหาบัณฑิตต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิมหาบัณฑิตตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ หัวหน้าคณะวิชา ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในคณะ โดยครู-อาจารย์ภาณิษยกรรมที่มีวุฒิมหาบัณฑิตต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์ภาณิษยกรรมที่มีวุฒิมหาบัณฑิตตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X}=3.70$ และ 3.07 ตามลำดับ) และมีข้อน่าสังเกตว่าในด้านนี้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกรายข้อ และมีค่าเฉลี่ยต่างกันเพียง เล็กน้อย

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรมที่มีวุฒิมหาบัณฑิตต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิมหาบัณฑิตตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.13$ และ 2.97 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิษยกรรม ทั้งผู้ที่มีวุฒิมหาบัณฑิตต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิมหาบัณฑิตตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน คือ ความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการ โดยผู้ที่มีวุฒิมหาบัณฑิตต่ำกว่าปริญญาตรี

มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) แต่ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$) นอกจากนี้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.26$) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม ทั้งผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์กับครู-อาจารย์ที่มีต่อกัน และความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในแผนกวิชา และเพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง และโอกาสที่ได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$ และ 2.82 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม ทั้งผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ เวลาเพียงพอกับงานประจำในเรื่องการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 41

สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรร
ม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป | | t |
|---------------------------------|----------------------|------|----------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 1. ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.93 | 0.89 | 2.80 | 0.77 | 0.71 |
| 2. ด้านการนิเทศงาน | 3.28 | 0.91 | 3.00 | 0.70 | 1.72 |
| 3. ด้านรายได้และสวัสดิการ | 3.13 | 0.83 | 2.97 | 0.72 | 0.97 |
| 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.59 | 0.74 | 3.26 | 0.61 | 2.24* |
| 5. ด้านสภาพการทำงาน | 3.08 | 0.68 | 2.82 | 0.70 | 1.59 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.20 | 0.63 | 2.97 | 0.58 | 1.75 |

* $P < .05$

ตารางที่ 41 สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรร ม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 5 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรร ทั้งผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ .05 โดย ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาดำรงต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X}=3.59$ และ 3.26 ตามลำดับ) นอกนั้นทุกรายด้านมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ข้อสมมติฐานข้อที่ 3 ว่า "ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน" ผลการทดสอบข้อสมมติฐานปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 42

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา
ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | | ตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป | | t |
|---------------------------------|----------------------|------|----------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.52 | 0.63 | 3.49 | 0.53 | 0.23 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | 3.44 | 0.54 | 3.38 | 0.55 | 0.49 |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | 3.66 | 0.69 | 3.50 | 0.58 | 1.21 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.44 | 0.74 | 3.26 | 0.69 | 1.14 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 3.34 | 0.84 | 3.11 | 0.71 | 1.39 |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.93 | 0.89 | 2.80 | 0.77 | 0.71 |
| 7. ด้านการนิเทศงาน | 3.28 | 0.91 | 3.00 | 0.70 | 1.72 |
| 8. ด้านรายได้และสวัสดิการ | 3.13 | 0.83 | 2.97 | 0.72 | 0.97 |
| 9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.59 | 0.74 | 3.26 | 0.61 | 2.24* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่า ปรีญาตรี | | ตั้งแต่ ปรีญาตรีขึ้นไป | | t |
|----------------------------|---------------------|------|---------------------------|------|------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 10. ด้านสภาพการทำงาน | 3.08 | 0.68 | 2.82 | 0.70 | 1.59 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.34 | 0.56 | 3.15 | 0.49 | 1.63 |

* $p < .05$

ตารางที่ 42 สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยระดับและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 10 ด้าน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง (\bar{X} =3.34 และ 3.15 ตามลำดับ)

ข้อสมมติฐานข้อที่ 3 ว่า "ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน" ผลการทดสอบข้อสมมติฐานปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุราชการ

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ในรูปแบบตารางตามลำดับดังนี้

ก. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5
ด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ข. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ทั้ง 5 ด้านดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการนิเทศงาน
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. ด้านสภาพการทำงาน

6.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย
อาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้น ในแต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 43

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ
ตามปัจจัยกระตุ้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|--|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | | | | | | | |
| 1. การสนับสนุนจากผู้บริหารวิทยาลัยใน การทำงาน | 3.18 | 0.78 | 3.22 | 1.02 | 3.25 | 0.83 | 0.10 |
| 2. การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ประสบ ผลสำเร็จตามที่คาดหวัง | 3.50 | 0.70 | 3.50 | 0.73 | 3.60 | 0.82 | 0.38 |
| 3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ ปฏิบัติได้รับผลสำเร็จ | 3.59 | 0.77 | 3.68 | 0.66 | 3.88 | 0.71 | 3.00 |
| 4. ความพอใจในกิจกรรมการสอนแต่ละ ภาค | 3.54 | 0.83 | 3.55 | 0.67 | 3.79 | 0.75 | 2.40 |
| 5. ความพอใจในผลการเรียนของ นักเรียนที่สอน | 3.46 | 0.85 | 3.47 | 0.76 | 3.39 | 0.80 | 0.23 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.45 | 0.53 | 3.48 | 0.53 | 3.58 | 0.58 | 0.99 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|---|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านการได้รับการยอมรับ | | | | | | | |
| 1. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร | 3.12 | 0.76 | 3.28 | 0.83 | 3.46 | 0.71 | 1.76 |
| 2. การยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาจากผู้บริหาร | 3.14 | 0.81 | 3.02 | 0.93 | 3.28 | 0.88 | 1.72 |
| 3. การได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงานสำเร็จ | 3.02 | 0.85 | 3.01 | 0.99 | 2.98 | 0.92 | 0.03 |
| 4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่ง ในวิทยาลัย | 3.28 | 0.78 | 3.43 | 0.76 | 3.65 | 0.61 | 4.52* |
| 5. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน | 3.53 | 0.79 | 3.45 | 0.82 | 3.74 | 0.70 | 2.46 |
| 6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงาน | 3.18 | 0.80 | 3.50 | 0.78 | 3.56 | 0.71 | 5.97* |
| 7. นักศึกษาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน | 3.86 | 0.60 | 3.87 | 0.62 | 4.07 | 0.65 | 2.39 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.32 | 0.52 | 3.37 | 0.58 | 3.53 | 0.50 | 2.92 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|---|---------------------|-------------|---------------------|-------------|-----------------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านลักษณะของงาน | | | | | | | |
| 1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่ | 3.99 | 0.77 | 3.85 | 0.85 | 3.89 | 0.77 | 0.82 |
| 2. ปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายมี ความเหมาะสม | 3.46 | 0.94 | 3.51 | 0.85 | 3.70 | 0.80 | 1.46 |
| 3. งานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายมี ปริมาณงานที่ทำให้พอใจ | 3.33 | 0.86 | 3.40 | 0.86 | 3.60 | 0.73 | 1.86 |
| 4. งานที่ทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.31 | 0.87 | 3.27 | 0.99 | 3.54 | 0.83 | 1.78 |
| 5. การมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ ปัญหาการเรียนการสอนตามความ เหมาะสม | 3.79 | 0.76 | 3.65 | 0.95 | 3.65 | 0.90 | 0.77 |
| 6. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายและจูงใจ ให้ต้องการทำงาน | 3.43 | 0.86 | 3.19 | 0.99 | 3.47 | 0.85 | 2.48 |
| 7. จำนวนนักศึกษาต่อกลุ่มที่สอนเหมาะสม ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ | 3.38 | 0.69 | 3.30 | 0.94 | 3.33 | 0.81 | 0.25 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.53 | 0.52 | 3.45 | 0.66 | 3.60 | 0.57 | 1.21 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|--|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| <u>ด้านความรับผิดชอบ</u> | | | | | | | |
| 1. วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน | 3.44 | 0.87 | 3.38 | 0.93 | 3.44 | 0.93 | 0.12 |
| 2. ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร | 3.23 | 0.75 | 3.33 | 0.97 | 3.40 | 0.78 | 0.73 |
| 3. ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน | 3.02 | 0.76 | 3.17 | 0.88 | 3.14 | 0.83 | 0.90 |
| 4. ความพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย | 3.45 | 0.86 | 3.41 | 0.91 | 3.37 | 0.88 | 0.14 |
| 5. วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร | 3.12 | 0.84 | 3.11 | 1.02 | 3.05 | 0.85 | 0.10 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.25 | 0.62 | 3.28 | 0.76 | 3.28 | 0.68 | 0.05 |
| <u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง</u> | | | | | | | |
| 1. การให้โอกาสครู-อาจารย์พัฒนากระบวนการเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ | 3.10 | 1.10 | 2.82 | 1.02 | 2.81 | 1.01 | 2.17 |
| 2. ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ | 3.10 | 0.72 | 2.94 | 0.98 | 2.75 | 0.81 | 2.86 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|---|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 3. การเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมใน วิทยาลัยมีโอกาsk้าวหน้าในวิชาชีพ | 3.27 | 0.86 | 2.94 | 0.99 | 2.89 | 0.82 | 4.36* |
| 4. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับ ความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น | 3.55 | 0.88 | 3.33 | 1.00 | 3.37 | 0.90 | 1.59 |
| 5. ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ สมควรได้รับการพิจารณาความก้าวหน้า ในตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.33 | 0.88 | 3.25 | 0.97 | 3.33 | 0.93 | 0.21 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.27 | 0.65 | 3.05 | 0.79 | 3.03 | 0.65 | 2.93 |

* P < .05

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตาม
ปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะ
ของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของ
การวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี และมากกว่า
5 ปี - 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.45 และ 3.48
ตามลำดับ) และผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่

ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ทั้งผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่าทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากเหมือนกัน ได้แก่ การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษปฏิบัติได้รับผลสำเร็จ และความพอใจในกิจกรรมการสอนแต่ละภาคเรียน นอกนั้นทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี และมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$ และ 3.37 ตามลำดับ) และผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ทั้งผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่ง ในวิทยาลัย โดยกลุ่มผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี และมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$ และ 3.43 ตามลำดับ) แต่กลุ่มผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$) และเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงาน โดยกลุ่มผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.18$) แต่กลุ่มผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$ และ 3.56 ตามลำดับ) และปรากฏว่าเมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe แล้วพบความแตกต่างเป็นรายคู่

ด้านลักษณะของงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$ และ 3.60 ตามลำดับ) และผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม ทั้งผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี -10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีข้อที่น่าสนใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสามกลุ่ม มีความคิดเห็นในระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกันคือ ปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม โดยกลุ่มผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$) แต่กลุ่มผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$ และ 3.70 ตามลำดับ) และงานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ทำให้พอใจ โดยกลุ่มผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี และมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$ และ 3.40 ตามลำดับ) แต่กลุ่มผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$).

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$ 3.28 และ 3.28 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม ทั้งผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีข้อที่น่าสนใจเกี่ยวกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลางทุกรายข้อ และมีค่าเฉลี่ยต่างกันเพียงเล็กน้อย

ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.27 3.05 และ 3.03 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.27 2.94 และ 2.89 ตามลำดับ) และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ การเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ปรากฏว่าเมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe แล้วพบความแตกต่างเป็นรายคู่ และมีข้อน่าสังเกตว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น โดยผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก (\bar{X} =3.55) แต่ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.33 และ 3.37 ตามลำดับ) นอกนั้นทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยวิธี Scheffe ดังตารางที่ 43.1 - 43.3

ตารางที่ 43.1

แสดงการทดสอบรายคู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ
ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|---|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านการได้รับการยอมรับ | | | | | | | |
| การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่ง ในวิทยาลัย | 3.28 | 0.78 | 3.43 | 0.76 | 3.65 | 0.61 | 4.52* |
| การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' | | | | | | | |
| กลุ่มอายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี | - | | - | | * | | |

* P > .05

ตารางที่ 43.1 พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่ง ในวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้มากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี และมีข้อน่าสังเกตว่า

ผู้ที่มียุทธศาสตร์การมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านนี้ มากกว่าผู้ที่มียุทธศาสตร์การน้อยตามลำดับ

ตารางที่ 43.2

แสดงการทดสอบรายคู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ
ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|---|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านการได้รับการยอมรับ | | | | | | | |
| เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงาน | 3.18 | 0.80 | 3.50 | 0.78 | 3.56 | 0.71 | 5.97* |
| การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' | | | | | | | |
| กลุ่มอายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี | - | | * | | - | | |
| กลุ่มอายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี | - | | - | | * | | |

*P < .05

ตารางที่ 43.2 พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ เกี่ยวกับ

เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1ปี - 5ปี กับ ครู -อาจารย์พาณิชย์กรที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อน่าสังเกตว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านนี้มากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยตามลำดับ

ตารางที่ 43.3

แสดงการทดสอบรายคู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กร
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ
ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|---|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | | | | | | | |
| การเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรในวิทยาลัยมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ | 3.27 | 0.86 | 2.94 | 0.99 | 2.89 | 0.82 | 4.36* |
| การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' | | | | | | | |
| กลุ่มอายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี | - | | * | | - | | |

*P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 43.3 พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เกี่ยวกับการเป็นครู-อาจารย์ในวิทยาลัยมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากกว่าผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมีข้อสังเกตว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านนี้น้อยกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยตามลำดับ

ตารางที่ 44

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ
ตามปัจจัยระดับ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|------------------------------|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.45 | 0.53 | 3.48 | 0.53 | 3.58 | 0.58 | 0.99 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | 3.32 | 0.52 | 3.37 | 0.58 | 3.53 | 0.50 | 2.92 |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | 3.53 | 0.52 | 3.45 | 0.66 | 3.60 | 0.57 | 1.12 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.25 | 0.62 | 3.28 | 0.76 | 3.28 | 0.68 | 0.05 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 3.27 | 0.65 | 3.05 | 0.79 | 3.03 | 0.65 | 2.93 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.37 | 0.43 | 3.34 | 0.54 | 3.43 | 0.48 | 0.61 |

P > .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 44 สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น 5 ด้าน พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.37$ 3.34 และ 3.34 ตามลำดับ) โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งสามกลุ่ม ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และลักษณะของงาน มีความพึงพอใจในระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งทั้งสามกลุ่มมีระดับความพึงพอใจปานกลาง

ข้อสมมติฐานข้อที่ 4 ว่า "ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน" ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น แต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 45

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์นาชั้นมัธยมศึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ
ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|--|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านนโยบายและการบริหาร | | | | | | | |
| 1. ครู-อาจารย์ได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงนโยบายของฝ่ายบริหาร | 3.04 | 0.97 | 2.95 | 1.02 | 3.07 | 1.07 | 0.31 |
| 2. การกระจายงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบอย่างเสมอภาคและเหมาะสม | 2.88 | 1.01 | 2.70 | 1.00 | 2.67 | 1.04 | 1.12 |
| 3. ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณาจารย์ | 2.91 | 1.05 | 2.63 | 0.96 | 2.53 | 0.95 | 3.27* |
| 4. ระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหาร | 3.07 | 0.98 | 2.71 | 0.98 | 2.65 | 1.01 | 4.69* |
| 5. วิธีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง | 2.76 | 0.98 | 2.58 | 0.93 | 2.53 | 0.95 | 1.29 |
| 6. การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร | 3.10 | 0.92 | 2.85 | 1.05 | 2.81 | 0.99 | 2.15 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|--|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 7. การจัดสรรงบประมาณที่แผนกวิชาของท่านได้รับ | 2.86 | 0.84 | 2.74 | 0.94 | 2.79 | 0.94 | 0.49 |
| ค่าเฉลี่ย | 2.95 | 0.75 | 2.74 | 0.81 | 2.72 | 0.77 | 2.32 |
| <u>ด้านการนิเทศงาน</u> | | | | | | | |
| 1. เมื่อเกิดข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหาร | 2.97 | 0.98 | 2.79 | 1.00 | 2.82 | 0.87 | 0.91 |
| 2. การปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอนระหว่างฝ่ายบริหารกับครู-อาจารย์ผู้สอน | 2.89 | 0.89 | 2.85 | 0.94 | 2.88 | 0.85 | 0.07 |
| 3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานแก่คณาจารย์ได้อย่างชัดเจน | 3.02 | 0.97 | 2.88 | 0.97 | 2.93 | 0.94 | 0.53 |
| 4. การประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์ | 3.07 | 0.87 | 2.91 | 1.00 | 2.89 | 0.96 | 0.98 |
| 5. หัวหน้าคณะวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในคณะ | 3.22 | 1.11 | 3.04 | 1.00 | 3.12 | 1.02 | 0.81 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|---|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 6. หัวหน้าแผนกวิชาได้ให้คำแนะนำและ ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ในแผนก | 3.55 | 0.99 | 3.21 | 0.95 | 3.26 | 0.84 | 3.66* |
| ค่าเฉลี่ย | 3.12 | 0.73 | 2.95 | 0.74 | 2.99 | 0.67 | 1.60 |
| ด้านรายได้และสวัสดิการ | | | | | | | |
| 1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ ได้รับ | 3.28 | 0.81 | 3.06 | 0.84 | 3.05 | 0.81 | 2.10 |
| 2. ความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้ พิเศษนอกเวลาราชการ | 3.45 | 0.92 | 3.06 | 0.97 | 3.07 | 1.02 | 4.70* |
| 3. ความสะดวกในการได้รับบริการด้าน สวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ | 3.17 | 0.91 | 3.01 | 0.93 | 2.88 | 1.07 | 1.75 |
| 4. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้นของผู้บริหาร | 2.76 | 0.73 | 2.63 | 1.01 | 2.37 | 0.99 | 3.22* |
| 5. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ ได้รับเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ | 2.93 | 0.81 | 2.92 | 0.98 | 2.75 | 0.89 | 0.77 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.11 | 0.62 | 2.94 | 0.76 | 2.82 | 0.81 | 3.11* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|--|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| <u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u> | | | | | | | |
| 1. สัมพันธภาพของผู้อำนวยการกับผู้ช่วย ผู้อำนวยการการที่มีต่อกัน | 3.21 | 0.93 | 2.89 | 1.06 | 2.86 | 0.97 | 3.38* |
| 2. สัมพันธภาพของผู้บริหารกับคณาจารย์ ที่มีต่อกัน | 2.97 | 0.89 | 2.83 | 1.04 | 2.68 | 0.98 | 1.54 |
| 3. สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์กับ ครู-อาจารย์ที่มีต่อกัน | 3.30 | 0.88 | 3.24 | 0.85 | 3.35 | 0.92 | 0.34 |
| 4. ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคล อื่น ๆ ในแผนกวิชา | 3.56 | 0.74 | 3.51 | 0.74 | 3.63 | 0.79 | 0.51 |
| 5. เพื่อนร่วมงานให้ความเห็นกันเอง | 3.70 | 0.97 | 3.65 | 0.84 | 3.65 | 0.77 | 0.12 |
| 6. เมื่อประสบปัญหาเพื่อนร่วมงาน ได้ให้ ความช่วยเหลือ | 3.46 | 0.88 | 3.45 | 0.84 | 3.54 | 0.73 | 0.25 |
| 7. โอกาสที่ได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.15 | 0.98 | 3.22 | 0.93 | 3.18 | 0.91 | 0.14 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.34 | 0.64 | 3.25 | 0.61 | 3.27 | 0.64 | 0.46 |
| <u>ด้านสภาพการทำงาน</u> | | | | | | | |
| 1. แผนวิชามีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพียงพอ | 2.95 | 0.82 | 2.78 | 0.90 | 2.82 | 0.98 | 0.90 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|--|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 2. แผนวิชามีครุภัณฑ์และเครื่องอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับการใช้งาน | 2.87 | 0.79 | 2.71 | 0.92 | 2.72 | 0.98 | 0.97 |
| 3. ห้องปฏิบัติงานในแผนกวิชาเหมาะสมที่จะใช้ฝึกนักศึกษา | 2.85 | 0.79 | 2.66 | 1.02 | 2.67 | 0.89 | 1.25 |
| 4. ห้องปฏิบัติงานในแผนกวิชามีระบบป้องกันความปลอดภัยที่ดี | 2.98 | 0.75 | 2.85 | 0.97 | 2.93 | 0.96 | 0.50 |
| 5. จำนวนชั่วโมงสอนประจำเหมาะสมกับการเตรียมการสอนและตรวจงาน | 2.82 | 0.85 | 2.81 | 0.97 | 2.96 | 1.07 | 0.56 |
| 6. เวลาเพียงพอกับงานประจำในเรื่องการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ | 2.81 | 0.88 | 2.87 | 1.01 | 2.95 | 0.83 | 0.40 |
| 7. บรรยากาศในการทำงานทำให้สุขภาพกายและจิตดี | 2.78 | 0.91 | 2.94 | 1.06 | 3.00 | 0.87 | 1.14 |
| ค่าเฉลี่ย | 2.86 | 0.60 | 2.80 | 0.78 | 2.86 | 0.73 | 0.24 |

*P < .05

ตารางที่ 45 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัย จำเป็นเบื้องต้นทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของการวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.95 2.74 และ 2.72 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม ทั้งผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสามกลุ่ม มีความพึงพอใจในระดับปานกลางและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณาจารย์ แต่ปรากฏว่าเมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe แล้วไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ และระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหาร ปรากฏว่าเมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe แล้วพบความแตกต่างเป็นรายคู่ และมีข้อน่าสังเกตว่าทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายข้อและมีค่าเฉลี่ยต่างกันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ด้านกาารนิเทศงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง (\bar{X} =3.12 2.95 และ 2.99 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม ทั้งผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ หัวหน้าแผนกวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในแผนก แต่ปรากฏว่าเมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe แล้วพบความแตกต่างเป็นรายคู่ นอกนั้นทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายข้อ

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.11 2.94 และ 2.82 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม ทั้งผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ปรากฏว่าเมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe' แล้วไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสามกลุ่มมีระดับความพึงพอใจปานกลางและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการ และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้น ของผู้บริหาร แต่ปรากฏว่าเมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe' แล้วพบความแตกต่างเป็นรายคู่ แต่มีข้อน่าสังเกตว่าทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.34 3.25 และ 3.27 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมทั้งผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทั้งสามกลุ่มมีระดับความพึงพอใจปานกลางและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ สัมพันธภาพของผู้อำนวยการกับผู้ช่วยผู้อำนวยการที่มีต่อกัน แต่ปรากฏว่าเมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe' แล้วไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.86 2.80 และ 2.86 ตามลำดับ) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมทั้งผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี

และมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่มีข้อน่าสังเกตว่า สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับความพึงพอใจปานกลางทุกรายข้อ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยวิธี Scheffe' ดังตารางที่ 45.1 - 45.4

ตารางที่ 45.1

แสดงการทดสอบรายคู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านนโยบายและการบริหาร

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|---|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านนโยบายและการบริหาร | | | | | | | |
| ระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานจาก ฝ่ายบริหาร | 3.07 | 0.98 | 2.71 | 0.98 | 2.65 | 1.01 | 4.69* |
| การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' | | | | | | | |
| กลุ่มอายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี | - | | * | | - | | |
| กลุ่มอายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี | - | | - | | * | | |

*P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 45.1 พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารเกี่ยวกับระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี- 5 ปี กับ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร เกี่ยวกับระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีข้อสังเกตว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านนี้น้อยกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยตามลำดับ

ตารางที่ 45.2

แสดงการทดสอบรายคู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านการนิเทศงาน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|---|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านการนิเทศงาน | | | | | | | |
| หัวหน้าแผนกวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ในแผนก | 3.55 | 0.99 | 3.21 | 0.95 | 3.26 | 0.84 | 3.66* |
| การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' | | | | | | | |
| กลุ่มอายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี | - | | * | | - | | |

*P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 45.2 พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงาน เกี่ยวกับหัวหน้าแผนกวิชา ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในแผนก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านนี้มากกว่าผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี

ตารางที่ 45.3

แสดงการทดสอบรายคู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ
ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|---|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านรายได้และสวัสดิการ | | | | | | | |
| ความเป็นธรรม ในการแบ่งสรรรายได้ พิเศษนอกเวลาราชการ | 3.45 | 0.92 | 3.06 | 0.97 | 3.07 | 1.02 | 4.70* |
| การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' | | | | | | | |
| กลุ่มอายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี | - | | * | | - | | |

*P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 45.3 พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ เกี่ยวกับความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านนี้มากกว่าผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี

ตารางที่ 45.4

แสดงการทดสอบรายคู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ด้านรายได้และสวัสดิการ

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|--|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ด้านรายได้และสวัสดิการ | | | | | | | |
| การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ขั้นของผู้บริหาร | 2.76 | 0.73 | 2.63 | 1.01 | 2.37 | 0.99 | 3.22* |
| การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' | | | | | | | |
| กลุ่มอายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี | - | | - | | * | | |

*P < .05

ตารางที่ 45.4 พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ เกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้นของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านนี้มากกว่าผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีข้อน่าสังเกตว่าผู้ที่มีอายุราชการมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านนี้น้อยกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยตามลำดับ

ตารางที่ 46

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ
ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|---------------------------------|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 1. ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.95 | 0.75 | 2.74 | 0.81 | 2.72 | 0.77 | 2.32 |
| 2. ด้านการนิเทศงาน | 3.12 | 0.73 | 2.95 | 0.74 | 2.99 | 0.67 | 1.60 |
| 3. ด้านรายได้และสวัสดิการ | 3.11 | 0.62 | 2.94 | 0.76 | 2.82 | 0.81 | 3.11* |
| 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.34 | 0.64 | 3.25 | 0.61 | 3.27 | 0.64 | 0.46 |
| 5. ด้านสภาพการทำงาน | 2.86 | 0.60 | 2.80 | 0.78 | 2.86 | 0.73 | 0.24 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.07 | 0.55 | 2.94 | 0.60 | 2.94 | 0.59 | 1.67 |

*P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 46 สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิษยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยจำ เป็นเบื้องต้น 5 ด้าน พบว่าครู-อาจารย์ภาณิษยกรรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านรายได้และสวัสดิการ ทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญที่ระดับ .05 นอกนั้นทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย

ข้อสมมติฐานข้อที่ 4 ว่า "ครู-อาจารย์ภาณิษยกรรรมที่มีอายุราชการต่างกัน มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน" ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญ .05 จึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 47

สรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|------------------------------|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.45 | 0.53 | 3.48 | 0.53 | 3.58 | 0.58 | 0.99 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | 3.32 | 0.52 | 3.37 | 0.58 | 3.53 | 0.50 | 2.92 |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | 3.53 | 0.52 | 3.45 | 0.66 | 3.60 | 0.57 | 1.21 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.25 | 0.62 | 3.28 | 0.76 | 3.28 | 0.68 | 0.05 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 3.27 | 0.65 | 3.05 | 0.79 | 3.03 | 0.65 | 2.93 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1ปี-5ปี | | มากกว่า 5ปี-10ปี | | มากกว่า 10ปีขึ้นไป | | F |
|---------------------------------|---------------------|------|---------------------|------|-----------------------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.95 | 0.75 | 2.74 | 0.81 | 2.72 | 0.77 | 2.32 |
| 7. ด้านการนิเทศงาน | 3.12 | 0.73 | 2.95 | 0.74 | 2.99 | 0.67 | 1.60 |
| 8. ด้านรายได้และสวัสดิการ | 3.11 | 0.62 | 2.94 | 0.76 | 2.82 | 0.81 | 3.11* |
| 9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.34 | 0.64 | 3.25 | 0.61 | 3.27 | 0.64 | 0.46 |
| 10. ด้านสภาพการทำงาน | 2.86 | 0.60 | 2.80 | 0.78 | 2.86 | 0.73 | 0.24 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.21 | 0.46 | 3.12 | 0.52 | 3.17 | 0.49 | 0.80 |

*P < .05

ตารางที่ 47 สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 10 ด้าน พบว่า ทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง (\bar{X} =3.21 3.13 และ 3.17 ตามลำดับ)

ข้อสมมติฐานข้อที่ 4 ว่า "ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน" ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 7 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ตารางที่ 48

ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 261 | |
|------------------------------|-----------|------|
| | \bar{X} | SD |
| <u>ปัจจัยกระตุ้น</u> | | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.49 | 0.54 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | 3.39 | 0.55 |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | 3.51 | 0.59 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.27 | 0.69 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 3.13 | 0.72 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.37 | 0.49 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | N = 261 | |
|---------------------------------|-------------|-------------|
| | X | SD |
| ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น | | |
| 1. ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.81 | 0.78 |
| 2. ด้านการนิเทศงาน | 3.02 | 0.72 |
| 3. ด้านรายได้และสวัสดิการ | 2.98 | 0.73 |
| 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.29 | 0.62 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | 2.84 | 0.70 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 2.99 | 0.58 |

ตารางที่ 48 พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้น ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) เช่นกัน

ตอนที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม

8.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ตารางที่ 49

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยเทคนิค

| ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | จำนวนผู้ตอบ N = 112 | ร้อยละของกลุ่ม ตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถาม |
|--|------------------------|---|
| 1. สถานที่ตั้งของสถานศึกษาเหมาะสม | 12 | 10.71 |
| 2. บ้านพักที่อยู่อาศัย | 11 | 9.82 |
| 3. สถานที่ทำงาน ห้องพักครู-อาจารย์ | 10 | 8.93 |
| 4. การร่วมกิจกรรมของนักศึกษา | 8 | 7.14 |
| 5. ครู-อาจารย์มีความรู้ความสามารถดี | 3 | 2.68 |
| 6. การนิเทศจัดหางานให้นักศึกษา | 2 | 1.79 |
| 7. ภาพพจน์ของวิทยาลัยอยู่ในระดับดี | 2 | 1.79 |
| รวม | 48 | 42.86 |

ตารางที่ 49 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีผู้ให้ความคิดเห็นและพึงพอใจมากที่สุด คือ สถานที่ตั้งของสถานศึกษาเหมาะสม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และรองลงมาเป็นความพึงพอใจเกี่ยวกับบ้านพักที่อยู่อาศัย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.82 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถานที่ทำงานห้องพักครู-อาจารย์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.93 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 50

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา

| ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | จำนวนผู้ตอบ N = 149 | ร้อยละของกลุ่ม ตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถาม |
|--|------------------------|---|
| 1. อาคารสถานที่ ห้องเรียนมีความพร้อม | 13 | 8.72 |
| 2. ความยุติธรรมของผู้บริหาร | 8 | 5.37 |
| 3. ความสัมพันธ์ระหว่างครู-อาจารย์กับนักศึกษา | 7 | 4.71 |
| 4. การให้บริการต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด ห้องเอกสาร การพิมพ์ | 5 | 3.36 |
| 5. นักศึกษาสนใจในกิจกรรมที่ได้รับ | 4 | 2.68 |
| 6. ความสำเร็จในการทำงานของครู-อาจารย์ | 3 | 2.01 |
| 7. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ | 3 | 2.01 |
| 8. นักศึกษามีระเบียบวินัยให้ความเคารพครู-อาจารย์ เสมอ | 2 | 1.34 |
| รวม | 45 | 30.20 |

ตารางที่ 50 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีผู้ให้ความคิดเห็นและพึงพอใจมากที่สุด คือ อาคารสถานที่ห้องเรียนมีความพร้อมมีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.72 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และรองลงมาเป็นความพึงพอใจเกี่ยวกับความยุติธรรมของผู้บริหาร จำนวน 8 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเป็นร้อยละ 5.37 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และความสัมพันธ์ระหว่างครู-อาจารย์กับ นักศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.71 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

8.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ตารางที่ 51

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม
สังกัดวิทยาลัยเทคนิค

| ความคิดเห็นเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน | จำนวนผู้ตอบ N = 112 | ร้อยละของกลุ่ม แบบสอบถาม |
|--|------------------------|-----------------------------|
| 1. อุปกรณ์การเรียนการสอน ไม่พอเพียง | 15 | 13.39 |
| 2. ครู-อาจารย์ขาดความสัมพันธ์กัน | 10 | 8.93 |
| 3. ความไม่เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ | 10 | 8.93 |
| 4. การเบิกเงินพิเศษค่าล่วงเวลาล่าช้า | 8 | 7.14 |
| 5. แนวทางในการปฏิบัติงานในบางเรื่อง ไม่ชัดเจน | 6 | 5.36 |
| 6. ผู้บริหารให้ความสนใจและประสานงานกับ ครู-อาจารย์น้อย | 5 | 4.45 |
| 7. ผู้บริหารไม่รับฟังข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน | 4 | 3.57 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ความคิดเห็นเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน | จำนวนผู้ตอบ N = 112 | ร้อยละของกลุ่ม ตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถาม |
|---|------------------------|---|
| 8. ผู้บริหารให้ความสำคัญสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม มากกว่าสาขาวิชาพาณิชยกรรม | 4 | 3.57 |
| 9. การปฏิบัติหน้าที่พิเศษใช้ระบบพรรคพวก | 4 | 3.57 |
| 10. ครู-อาจารย์ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน | 3 | 2.68 |
| 11. ห้องเรียนมีจำกัดไม่เพียงพอ | 2 | 1.79 |
| 12. การใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามแผน | 2 | 1.79 |
| 13. ผู้บริหารประสานงานกันไม่ได้ | 2 | 1.79 |
| รวม | 75 | 66.96 |

ตารางที่ 51 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์พาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีผู้ให้ความคิดเห็นและไม่พึงพอใจมากที่สุด คือ อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่พอเพียง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.39 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และรองลงมาเป็นความไม่พึงพอใจเกี่ยวกับ ครู-อาจารย์ขาดความสัมพันธกันจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.93 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และความไม่เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.93 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 52

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา

| ความคิดเห็นเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน | จำนวนผู้ตอบ N = 149 | ร้อยละของกลุ่ม ตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถาม |
|--|------------------------|---|
| 1. สวัสดิการบางด้านมีน้อย เช่น ที่พักอาศัย | 11 | 7.38 |
| 2. วัสดุอุปกรณ์ในแผนกมีจำนวนน้อยเกินไปไม่พอเหมาะกับจำนวนนักศึกษา | 9 | 6.04 |
| 3. กิจกรรมการสอนคาบนอกและในเวลาไม่เป็นไปตามระเบียบ | 8 | 5.37 |
| 4. กิจกรรมเพื่อสนองนโยบายมากและงานในหน้าที่พิเศษมาก ทำให้ขาดการค้นคว้า คุณภาพงานสอนต่ำ | 7 | 4.70 |
| 5. ระบบการบริหารขาดคุณธรรม | 6 | 4.03 |
| 6. ผู้บริหารไม่สร้างขวัญกำลังใจแก่ครู-อาจารย์ | 6 | 4.03 |
| 7. การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความสามารถ | 5 | 3.36 |
| 8. ความล่าช้าในการเบิกค่าสอนนอกเวลา | 4 | 2.68 |
| 9. ผู้บริหารมีบทบาทมากเกินไปจนความจำเป็น | 3 | 2.01 |
| 10. บรรยากาศในการทำงานขาดความสามัคคี ในหมู่คณะ | 3 | 2.01 |
| 11. การประสานงานของฝ่ายต่างๆกับครู-อาจารย์ล่าช้า | 2 | 1.34 |
| 12. จำนวนบุคลากรในแผนกไม่เพียงพอ | 1 | 0.67 |
| รวม | 65 | 43.62 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 52 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีผู้ให้ความคิดเห็นและไม่พึงพอใจมากที่สุด คือ สวัสดิการทางด้านมีน้อย เช่น ที่อยู่อาศัย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.38 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และรองลงมาเป็นความไม่พึงพอใจเกี่ยวกับ วัสดุอุปกรณ์ในแผนกมีจำนวนน้อยเกินไปไม่พอเหมาะกับจำนวนนักศึกษา มีจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 6.04 ของผู้ตอบแบบสอบถาม และกิจกรรมการสอนคาบนอกและในเวลาไม่เป็นไปตามระเบียบ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.37 ของผู้ตอบแบบสอบถาม



สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม โดยจำแนกตัวแปรตามสถานศึกษาที่สังกัด เพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ และศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ของวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 285 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม โดยยึดหลักทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นมี 5 ด้าน และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นมี 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อถามปลายเปิดถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา เป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้จำนวน 261 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.58

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบตัวแปร

วิเคราะห์โดยใช้ t-test และ ANOVA เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจะทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe^๑ ในที่นี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึง สรุปผลการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานศึกษาที่สังกัด ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษามีจำนวนมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค

เพศ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

วุฒิการศึกษา ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวนมากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

อายุราชการ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมมีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ น้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไปตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

2.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้และสวัสดิการ การนิเทศงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหาร

ผลสรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาคีขงกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น พบว่า ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง รายได้และสวัสดิการ การนิเทศงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหาร

2.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาคีขงกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาคีขงกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน

ผลสรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาคีขงกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า ด้านการนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลสรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ในภาพรวมทั้งหมด พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 1 ว่า "ครู-อาจารย์พณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค กับ วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน"

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

4.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิษยกรรมเพศชายกับเพศหญิง ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า ด้านการได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิษยกรรมเพศชายกับเพศหญิง ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลสรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิษยกรรมเพศชายกับเพศหญิง ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ในภาพรวมทั้งหมด พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการทดสอบยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 2 ว่า "ครู-อาจารย์ภาณิษยกรรมที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน"

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิษยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

5.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิษยกรรม ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับ

ผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ และสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า ด้านการนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลสรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ในภาพรวมทั้งหมด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 3 ว่า "ครู-อาจารย์ภาณิชยกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน"

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเจียงเหนือ จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

6.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตามปัจจัยกระตุ้น มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า ด้านการได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe' แล้วพบความแตกต่างเป็นรายคู่

6.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านรายได้และสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า ด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน และรายได้และสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบโดยวิธี Scheffe' แล้วพบความแตกต่างเป็นรายคู่

ผลสรุปการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ในภาพรวมทั้งหมด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 4 ว่า "ครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรมที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตอนที่ 7 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้น ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และที่เกิดจากปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ในด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ ๆ จากการค้นพบดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า จำนวนของกลุ่มตัวอย่างมีครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นจำนวนมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค โดยเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยละ 57.1 และเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคร้อยละ 42.9 อาจจะเป็นเนื่องจากว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษานั้นตั้งอยู่ในจังหวัดใหญ่ ๆ มีผู้เข้าเรียนเป็นจำนวนมาก ส่วนวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอนประเภทวิชาพาณิชย์กรรมตั้งอยู่ในจังหวัดเล็ก ๆ ที่ไม่มีวิทยาลัยอาชีวศึกษาตั้งอยู่ จึงมีผู้เข้าเรียนน้อยกว่า ทำให้ปริมาณครู-อาจารย์ และนักศึกษาพาณิชย์กรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษามีจำนวนมากกว่าครู-อาจารย์ และนักศึกษาพาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิคแทบทุกพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์บุคลากรปีการศึกษา 2533 ของกรมอาชีวศึกษา ที่พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีจำนวน 869 คน ซึ่งมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งมีจำนวน 679 คน¹

จากกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นครู-อาจารย์เพศหญิงร้อยละ 81.6 และเพศชายร้อยละ 18.4 อาจจะเป็นเนื่องจากว่า โดยธรรมชาติของสาขาวิชาพาณิชย์กรรมซึ่งเป็นวิชาชีพสาขาหนึ่งนั้น ค่านิยมในสังคมไทย ผู้หญิงมักนิยมเรียนมากกว่าผู้ชาย ผู้ชายนั้นจะสนใจเรียนทางสาขาวิชาชีพด้านอื่น ๆ มากกว่า เช่น ช่างอุตสาหกรรม และครู-อาจารย์ผู้สอนในประเภทวิชาพาณิชย์กรรมจบด้านนี้เป็นจำนวนมาก จึงพบว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นหญิงมากกว่าชาย ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์บุคลากรปีการศึกษา 2533 ของกรมอาชีวศึกษา ที่พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา เป็นเพศหญิงจำนวนร้อยละ 79.81 และเป็นเพศชายจำนวนร้อยละ 20.19².

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มตัวอย่างพบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวนมากกว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 92.3 และเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 7.7 อาจจะเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา เริ่มแรกที่เข้ารับราชการส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เมื่อรับราชการไปได้สักระยะหนึ่ง จะศึกษาเพิ่มเติมจนครู-อาจารย์ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ ตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของกรมอาชีวศึกษา โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พัฒนาการเองด้วยการศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีก่อนที่จะสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์บุคลากรปีการศึกษา 2533 ของกรมอาชีวศึกษา พบว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมสังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปจำนวนร้อยละ 81.14 และเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจำนวนร้อยละ 18.86³ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุธรรม เดชนครินทร์ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ซึ่งส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป⁴

กลุ่มตัวอย่างพบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี รองลงมาน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ โดยผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีจำนวนร้อยละ 42.1 อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี จำนวนร้อยละ 36.1 และอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 21.8 อาจจะเป็นเนื่องจากว่า สาขาวิชาพาณิชย์กรรรมได้เปิดดำเนินการในวิทยาลัยต่าง ๆ มาเป็นเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป และขยายการศึกษาสาขาจากส่วนกลางไปยังส่วนภูมิภาค โดยกรมอาชีวศึกษาเริ่มให้วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาในส่วนภูมิภาค ดำเนินการเปิดสาขาวิชาพาณิชย์กรรรม ตั้งแต่ปี 2513 เป็นต้นมา และในช่วงปี 2522-2525 มีวิทยาลัยที่เปิดดำเนินการสอนในสาขาวิชาพาณิชย์กรรรมเป็นจำนวนมาก ดังนั้นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมส่วนใหญ่จึงมีอายุราชการมากเกินกว่า 5 ปี ขึ้นไป⁵

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกันเล็กน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสนใจว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษปฏิบัติได้รับผลสำเร็จ อาจจะเป็นเนื่องจากครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา นอกจากมีหน้าที่ประจำคือ งานสอนแล้วยังได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบในงานพิเศษอื่น ๆ อีก เช่น งานธุรการ งานการค้า และงานสหกรณ์ เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเป็นอย่างดี เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญและให้อิสระในการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ก็มีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมาย เชื่อถือ และไว้วางใจจากผู้บริหาร จึงอุทิศกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา และเวลาให้แก่งาน ดังนั้นเมื่องานนั้นประสบผลสำเร็จ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลงานของตน ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ Strauss และ Sayles ที่ว่า "ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกล้มเหลวเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้ทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภาคภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้"^๑

ส่วนสิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้น้อยที่สุด คือ การสนับสนุนจากผู้บริหารวิทยาลัยในการทำงาน อาจจะเป็นเพราะว่าการจัดสรรงบประมาณให้แก่แต่ละสาขาวิชานั้น ผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสมตามความจำเป็นแล้ว แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมอาจจะเห็นว่าไม่เพียงพอเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในด้านนี้ต่ำ

ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสกล วรรณพงษ์ ที่ได้ศึกษาถึงเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า "ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาล้วนมากมีความพึงพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษพอใจในผลการเรียนของนักศึกษาที่สอนในปีที่ผ่านมา พอใจในผลการสอนแต่ละครั้งตลอดทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้พบกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน"⁷ สาเหตุดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษได้รับผลสำเร็จในระดับมาก

2. ด้านการได้รับการยอมรับ ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค และสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสนใจว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในด้านนี้มากที่สุด คือ นักศึกษาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ ความรู้สึกที่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมได้รับเกี่ยวกับด้านนี้มากเท่าไรย่อมเป็นสิ่งที่ดี เป็นการสร้างความภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะบุคคลที่มีอาชีพครูนั้นสิ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจซึ่งอยู่ในรูปของนามธรรม คือ การได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง บางครั้งการได้รับผลตอบแทนในรูปของการได้รับการยอมรับมีค่ามากกว่าได้รับการตอบแทนในรูปอื่นเสียอีก ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Herzberg ที่กล่าวว่า

การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ⁸

นอกจากนี้ผลการวิจัยที่พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมมีความพึงพอใจในด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่าความรู้ความสามารถในด้านวิชาชีพของครู-อาจารย์

พาณิชย์กรรมไม่สอดคล้องกับหลักสูตรและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในตลาดแรงงานเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารควรจะสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาครู-อาจารย์ โดยจัดตั้งสถาบันพัฒนาครู-อาจารย์ขึ้นมาเพื่อให้ครู-อาจารย์พัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและโลกแห่งอาชีพในปัจจุบัน เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนทำให้นักเรียนเกิดความสนใจและยอมรับในความรู้ความสามารถของครู-อาจารย์ ส่วนสิ่งที่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในดำน้น้อยที่สุดคือ การได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงานสำเร็จ อาจจะเป็นเพราะว่าเมื่อครู-อาจารย์ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายนับว่าดีแล้ว จึงไม่เห็นความสำคัญในการให้กำลังใจกับผู้ปฏิบัติงานในสิ่งเหล่านั้นมากเท่าไรนัก ซึ่งอาจจะทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมมีความพึงพอใจในดำน้น้อย ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีความสนใจในการสร้างขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับเรื่องเหล่านั้นเพิ่มมากขึ้นก็จะทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมมีความมั่นใจในการทำงานและมีความพึงพอใจในดำน้นี้มากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้คนต้องการปฏิบัติงานและพึงพอใจในงานไว้ว่า "สิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับจากหมู่คณะและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ"¹⁰ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของคำนิง นกแก้ว เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 พบว่า "องค์ประกอบที่ทำให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษารู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ"¹¹

3. ด้านลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในระดับมาก และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกันเพียงเล็กน้อย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสนใจว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในดำน้นี้มากเป็นอันดับหนึ่ง คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากว่าปัจจุบันครู-อาจารย์ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาแต่ละแห่งจะแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ในการปฏิบัติงานตามสวองงานและลักษณะของงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งผลงานวิจัยของจรุง
 ณาสุวรรณ พบว่า "ครูอาชีวศึกษาพอใจในลักษณะของงานที่ทำ"¹² ทั้ง ๆ ที่ผลงานวิจัยนี้ทำ
 การวิจัยเมื่อ 19 ปีมาแล้ว แสดงว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา
 สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีลักษณะงานที่เหมาะสมเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ เพราะมีการ
 ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการทำงานด้านวิชาชีพตลอดเวลา ซึ่งตรงกับการค้นพบของ Jamann
 ที่ว่า "งานที่ทำทลายความสามารถก็อาจจะมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจมากขึ้น เพราะ
 การใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่น้อยคนทำให้สำเร็จได้
 ย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจและผูกพันกับการทำงานมากขึ้น"¹³

ลักษณะของงานที่ครู-อาจารย์วิชาชีพรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่ต้องการความชำนาญ
 และทักษะด้านวิชาชีพตามลักษณะของงาน และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมก็เช่นเดียวกันส่วนใหญ่
 ได้ปฏิบัติงานตามความถนัดเชิงวิชาชีพ ได้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะให้แก่ผู้เรียนอย่างเต็มกำลัง
 ความสามารถ เพื่อที่ผู้เรียนจะได้นำไปประกอบอาชีพได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน
 ด้วยความมั่นใจ ตรงกับที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า "การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่ตน
 เองมีความสนใจ มีความรู้ ความสามารถ ย่อมเป็นการจูงใจให้มีกำลังใจกระตือรือร้นที่จะ
 ปฏิบัติงานนั้น ๆ และจะอุทิศกำลังกายแก่งานนั้นอย่างเต็มที่"¹⁴ ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึง
 พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก
 เจียงเหนือ มีความพึงพอใจในลักษณะของงานเกี่ยวกับด้านนี้ในระดับมาก ซึ่งผลงานวิจัยนี้
 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของมณูญ บุญเชิด ที่พบว่า "องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก คือ ลักษณะของงาน"¹⁵ และตรงกับงานวิจัยของนิตยา
 สวัสดิราชกรู ที่พบว่า "ผู้ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอมีความพึงพอใจใน
 การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ลักษณะของงาน"¹⁶ และกมล รักสงวน
 พบว่า "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือเป็น
 อันดับหนึ่ง คือ ด้านลักษณะของงาน"¹⁷

4. ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัด
 วิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา
 เป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่าสิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความ
 พึงพอใจในด้านนี้มากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ความพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

รองลงมาได้แก่ วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ส่วนครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจมากที่วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ได้แก่ ความพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าที่เป็นเช่นนั้น เพราะครูสอนวิชาชีพนั้นถ้าได้รับการไว้วางใจ มีอำนาจหน้าที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในสถานศึกษาแต่ละแห่งจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในสาขาวิชาชีพที่ตนได้รับการศึกษามา อีกทั้งได้ปฏิบัติหน้าที่ในสาขาวิชาที่ตนเองมีความถนัดและตรงกับความสนใจของตนเอง ถ้าผู้บริหารวิทยาลัยได้ให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดหน้าที่ให้ปฏิบัติอย่างชัดเจน งานที่ปฏิบัติอยู่ก็จะดำเนินไปด้วยความสะดวกและง่ายเป็นผลให้การทำงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของวิทยาลัยมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและงานที่ปฏิบัติอยู่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น¹⁸ ซึ่งตรงกับสมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบว่า "เมื่อได้มอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ใดไปก็ควรจะมีมอบหรือแบ่งอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้นั้นให้ได้สัดส่วนหรือเพียงพอจึงทำให้งานที่รับผิดชอบอยู่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี"¹⁹ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Gilmer ที่ได้กล่าวไว้ว่า "วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองความต้องการหรืออย่างน้อยก็ลดระดับความต้องการลงก็คือ การให้บุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อทัศนคติและความพึงพอใจที่ติดต่อกัน"²⁰ ส่วนเรื่องเกี่ยวกับวิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหารทั้งครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยควรให้ความสนใจต่อการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นไปตามระบบการบังคับบัญชา ให้อิสระในการปฏิบัติแก่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมจะทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในด้านนี้มากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น อาจจะเป็นเนื่องจากว่าสภาพการทำงานปัจจุบันของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมถึงแม้ว่าสาขาวิชาพาณิชย์กรรมจะไม่ใช้สาขาวิชาหลักของวิทยาลัยก็ตาม แต่ก็ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรม และศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอเช่นเดียวกับครู-อาจารย์ในสาขาวิชาอื่น ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่จะพัฒนาครู-อาจารย์ให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา ทำหน้าที่ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาให้มีความสามารถทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถือเป็นแนวนโยบายที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำไปปฏิบัติในการพัฒนาครู-อาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพิ่มขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมและศึกษาต่อให้ได้รับวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่²¹

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ได้รับ โอกาสให้ เข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรมและศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ นั้น ทำให้เกิดความพึงพอใจที่ได้มีโอกาสได้รับความรู้ตลอดจนเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตน เป็นการเพิ่มกำลังใจและความมั่นใจในการปฏิบัติงานทำให้ผลงานที่ปฏิบัติได้รับผลสำเร็จด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของนพพงษ์ บุญจิตตราดุลย์ ที่กล่าวว่า "อาจารย์ใหญ่จะต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูโดยส่วนรวมรู้จักพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้ได้โดยจัดให้มีการสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาต่อ"²² และสอดคล้องกับชูศักดิ์ เทียงตรง ที่ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าของงานว่าเป็นเหตุจูงใจที่สำคัญในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง²³ ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิยม ศรีวิเศษ ที่พบว่า "ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในระดับปานกลาง"²⁴ ดังนั้นถ้าผู้บริหารสนับสนุนให้โอกาสครู-

อาจารย์พาณิชย์กรรมเข้ารับการพัฒนาคำรู้ความสามารถ และประสบการณ์มากกว่าที่เป็นอยู่ จะทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเกิดความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเพิ่มมากขึ้น

2.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำแนกเบื้องต้น ทั้ง 5 ด้านดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในด้านนี้มากที่สุด คือ ครู-อาจารย์ได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงนโยบายของฝ่ายบริหาร อาจจะเนื่องจากว่าสภาพการทำงานในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษามีสายการบังคับบัญชาที่สัมพันธ์ลดหลั่นกันลงมาเป็นลำดับชั้น ตั้งแต่ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และครู-อาจารย์ ตามลำดับ โดยครู-อาจารย์ทุกคนจะต้องได้รับทราบถึงนโยบาย แนวปฏิบัติและระเบียบกฎเกณฑ์ของวิทยาลัย ของกรมอาชีวศึกษา หรือของกระทรวงศึกษาธิการอย่างชัดเจนพอสมควร เพื่อที่จะยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมก็ต้องได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงนโยบายของฝ่ายบริหารเช่นกัน แต่เนื่องจากว่าสายการบังคับบัญชามีหลายลำดับชั้น นโยบายบางอย่างครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมไม่ได้รับทราบโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา อาจจะทำให้เข้าใจไม่ชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารบางอย่าง จึงมีความพึงพอใจในด้านนี้ในระดับที่ไม่สูงมากนัก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าถ้าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมรู้หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารอย่างชัดเจนและแจ่มชัดแล้ว จะรู้สึกมีความมั่นใจในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของประมวล เสนาฤทธิ ที่กล่าวไว้ว่า

นโยบายและการบริหารงานที่ดีจะเป็นแนวทางหนึ่งในการติดตามงาน จัดการด้านบุคลากร วัสดุ เวลา งบประมาณ และทรัพยากรให้เป็นไปอย่างถูกต้องและประหยัด การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปได้สะดวกรวดเร็ว ทุกฝ่ายรับบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่และการทำงานเพื่อจุดหมายอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อันจะมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายรู้สึกมีพลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น²⁵

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลาง เป็นเพราะสาเหตุดังกล่าวแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ สุตสวัสดิ์ ที่ได้พบว่า "องค์ประกอบที่วัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร และเงินเดือน"²⁶ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ พบว่า "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา คือนโยบายและการบริหาร"²⁷ ส่วนเรื่องที่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านนี้ คือ วิธีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ซึ่งครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมอาจจะเห็นว่า ผู้บริหารใช้วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามใจชอบ ไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอน ไม่ยุติธรรม ใช้ระบบพรรคพวก ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีหลักการ ในการใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบแล้ว จะทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมมีความพึงพอใจเกี่ยวกับเรื่องนี้เพิ่มมากขึ้น

2. การนิเทศงาน ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในด้ำนนี้มากที่สุด คือ หัวหน้าแผนกวิชาได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในแผนก ทั้งนี้เพราะสายการบังคับบัญชาของสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยเริ่มจากผู้อำนวยการ

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และครู-อาจารย์ เราจะเห็นว่าหัวหน้าแผนกวิชา เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ใกล้ชิดในการทำงานกับครู-อาจารย์ในแผนกวิชามากที่สุด ดังนั้นถ้าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมประสบปัญหาหรือข้อข้องใจในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการสอนผู้ที่เกี่ยวข้องปัญหาและช่วยเหลือแนะนำได้เป็นอย่างดีคือ หัวหน้าแผนกวิชานั้นเอง ซึ่งตรงกับความเห็นของธนู แสงวงศ์ดี เกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษาของหัวหน้าหมวดหรือสายวิชาว่าควรจะปฏิบัติงานดังนี้

1. การเตรียมการสอนเปิดภาคเรียน ช่วยจัดตารางสอน กำหนดชั้นเรียน ประชุมครูในสายวิชา
2. นิเทศการสอนแก่ครูในแผนกวิชา
3. ประสานงานกับหัวหน้าหมวดวิชาอื่นๆ เพื่อความช่วยเหลือทางวิชาการ
4. จัดวัสดุ อุปกรณ์การสอน ส่งเสริมให้ครู สร้างอุปกรณ์การสอนให้ความสะดวกแก่ครู ในการใช้อุปกรณ์การสอน
5. ส่งเสริมให้ครูในสายวิชา ไปศึกษาต่อหรือ เข้าร่วมการอบรม
6. ส่งเสริมครูให้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการเรียนการสอน²⁸

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าหัวหน้าแผนกวิชาพาณิชย์กรรม ในสถานศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา ให้ความสนใจและช่วยเหลือแนะนำการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในแผนกวิชาสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงาน สนับสนุนครู-อาจารย์ในแผนกให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน จะทำให้ครู-อาจารย์ในสาขาวิชาพาณิชย์กรรมเกิดความมั่นใจในการทำงานและพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิรภรณ์ กาญจนไพบุลย์กุล ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า "สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับบุคลากร เป็นไปด้วยดีมีความเป็นกันเองและสนิทสนมกัน ระบบควบคุมหรือการปฏิบัติงานอาจเป็นไปได้ในลักษณะพี่น้องกัน"²⁹ ผลงานวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสิทธิ สายหล้า และคณะกรรมการวิจัยและพัฒนา ที่พบว่า "ปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการนิเทศ และพิจารณาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และควรส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้รับการอบรมสัมมนา

ดูงานและศึกษาต่ออย่างกว้างขวาง"³⁰ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ บุญวงศ์ ซึ่งได้ประเมินความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัด กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา สรุปได้ว่า "ด้านหลักสูตรครูประจำทุกแผนกต่างมีความต้องการที่จะได้รับการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเทคนิคและวิธีสอน ครูประจำแผนก วิชาช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างยนต์และสามัญ มีความต้องการที่จะได้รับการนิเทศในระดับปานกลาง ส่วนช่างกลโรงงานมีความต้องการอยู่ในระดับน้อย"³¹

3. รายได้และสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในด้านนี้มากเป็นอันดับหนึ่ง คือ เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ รองลงมาเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการ ส่วนครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจมากเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการเป็นอันดับหนึ่ง และรองลงมา เป็นเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ อาจจะเป็นเนื่องจากการที่วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระบบราชการ อัตราเงินเดือนประจำของครู-อาจารย์เท่ากับส่วนราชการอื่นทั่วไป แต่ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาเหล่านี้มีค่าตอบแทนพิเศษล่วงเวลาในการสอน จึงมีรายได้เพิ่มมากกว่าเดิมทำให้เศรษฐกิจส่วนตัว และครอบครัวเพิ่มขึ้นพอเหมาะกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างราบรื่นทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับมากเป็นอันดับหนึ่งและอันดับรองลงมาในด้านนี้ ส่วนการแบ่งรายได้พิเศษนอกเวลาราชการ ทางกรมอาชีวศึกษาได้มีระเบียบและแนวปฏิบัติในการจัดสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการไว้ โดยให้สถานศึกษานำไปปฏิบัติ ถ้าผู้บริหารวิทยาลัยส่วนใหญ่จัดสรรรายได้ในส่วนนี้ด้วยความยุติธรรมตามจำนวนคาบสอนของครู-อาจารย์ในวิทยาลัย และตามอัตรากำหนดของกรมอาชีวศึกษา จะทำให้ครู-อาจารย์มีกำลังใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งตรงกับที่ Cooper ได้กล่าวว่า "เงินเดือนที่ยุติธรรมเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ เพื่อสนองความต้องการในการทำงานและเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน"³² และตรงกับ

ผลงานวิจัยของอารีรัตน์ หิรัญโร ที่พบว่า "เงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นประเด็นสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา"³³ ส่วนเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้นของผู้บริหาร ทั้งครู-อาจารย์ ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านนี้ อาจจะเป็นเพราะว่ามาตรฐานการพิจารณาความดีความชอบในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้น ของผู้บริหารนั้นส่วนใหญ่ยังไม่มีเกณฑ์แน่นอนเด่นชัด มักเป็นไปตามความคิดเห็นของผู้พิจารณาเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างกฎเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ให้แน่นอนและยุติธรรมจะทำให้ครูอาจารย์ภาณิชยกรรมมีความพึงพอใจในสิ่งนี้เพิ่มมากขึ้น

ผลงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิยม ศรีวิเศษ ที่พบว่า "ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง"³⁴ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของประศักดิ์ นียากร ที่พบว่า "สภาพความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ"³⁵ และงานวิจัยของวิระชาติ แก้วไสย พบว่า "ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำ"³⁶ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า รายได้และสวัสดิการมีอิทธิพลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงานอย่างยิ่ง และยังเป็นปัจจัยจูงใจที่จะทำให้ครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม ที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานด้วย

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์ภาณิชยกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในด้านนี้มากที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ลักษณะของงานของครู-อาจารย์ภาณิชยกรรมในวิทยาลัย ที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการสอนที่ถือว่าเป็นงานประจำหรืองานพิเศษ เช่น งานธุรการ งานการค้า และงานสหกรณ์ เป็นต้น รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางวิทยาลัยมอบหมายให้รับผิดชอบ ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล งานเหล่านี้จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ครู-อาจารย์ ในแผนกวิชาเดียวกันหรือต่างแผนกวิชากัน โดยครู-อาจารย์ภาณิชยกรรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จะมีความอ่อนโยน สุภาพและมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับวิชาชีพภาณิชยกรรม เช่น มีมนุษยสัมพันธ์

ที่ดี เป็นต้น ทำให้สามารถปรับตัวและคุ้นเคยกับผู้อื่นได้ง่าย เกิดความสัมพันธ์เป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาและสนับสนุนซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านส่วนตัว และการทำงาน นับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เกิดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ดังที่ Appelwhite ได้กล่าวไว้ว่า "หากผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในหมู่คณะและเพื่อนร่วมงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่กำลังทำอยู่"³⁷

นอกจากนี้ผลงานวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นที่น่าสังเกตว่าในเรื่องเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์ที่มีต่อกันทั้ง 2 สังกัดมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านนี้ อาจจะเนื่องจากว่าเพื่อนร่วมงานมีหลายแผนกวิชาในวิทยาลัย งานสอนและงานในหน้าที่พิเศษมีมาก และต่างคนต่างก็มุ่งปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้เวลาที่จะพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและผู้บริหารมีน้อย ทำให้เกิดความร่วมมือและนั่งพาดูอาศัยกันไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงระบบการสื่อสารภายในวิทยาลัยให้สะดวกและคล่องตัว และเพิ่มกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันให้มากขึ้น ซึ่งผลงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภรณ์ ศรีพิทล พบว่า "อาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่มีสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานในระดับปานกลาง"³⁸ แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของคำนิง นกแก้ว ที่พบว่า "องค์ประกอบที่ทำให้ครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน"³⁹ และ Sergiovanni พบว่า "ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหมายถึงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี มีปัญหาในการทำงาน ไม่มี ความราบรื่นไม่เข้าใจกันจะทำให้ผู้ร่วมงานอึดอัด และไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน"⁴⁰

5. สภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า สิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในด้านนี้เป็นอันดับหนึ่ง คือ เวลาเพียงพอกับงานประจำในเรื่องการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ ส่วนครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัย

อาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในด้านนี้มากเป็นอันดับหนึ่งในเรื่องห้องปฏิบัติงานในแผนกมีระบบการป้องกันความปลอดภัยที่ดี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงานและเอื้อต่อการสอนและปฏิบัติงานอื่น ๆ จะช่วยให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมมีกำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะเวลาที่กำหนดให้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ต้องเหมาะสมกับงาน เพื่อที่ครู-อาจารย์จะได้ปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จทันตามกำหนดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Gilmer ได้กล่าวไว้ว่า "สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงรบกวน ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยต่างกัน"⁴¹ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคานิง นกแก้ว ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 พบว่า "ครูจะมีความพึงพอใจมากเมื่อได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตรงกำหนดเวลา"⁴² ในเรื่องความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการในแผนกก็เช่นกัน การที่ผู้บริหารให้ความสนใจในเรื่องความปลอดภัยของเครื่องใช้สำนักงานที่ใช้ระบบไฟฟ้าในห้องปฏิบัติงานของสาขาวิชาพาณิชย์กรรม ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมรู้สึกมั่นใจในการทำงานที่มีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอ สะดวกและปลอดภัยในการใช้งานพอสมควร ซึ่งตรงกับสมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพการทำงานที่ดีควรมีอุปกรณ์ เครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ และมีความปลอดภัยในการทำงาน"⁴³

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ในทางตรงกันข้ามถ้าสภาพการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานลดลงด้วย ดังผลการวิจัยของวิบูลย์ มั่นสถิตย์ พบว่า "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ น้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน"⁴⁴ และผลงานวิจัยครั้งนี้ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข ที่พบว่า "ความพึงพอใจของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีทั้งสามสถาบัน ในด้านสถานที่และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง"⁴⁵

สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิคตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้าน ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน

ลักษณะของงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.75 สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้าน ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.82 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่จะให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษามีระดับความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ควรจะต้องมีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวเสนอนโยบายของกิตติมา ปรีดีติลลิก ที่กล่าวว่า "การตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคคลทุกคน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน มอบหมายงานให้ชัดเจน มีเทคนิคควบคุมงานให้ทุกคนทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จัดงานที่ทำทนายให้ทำเสมอ บริหารงานให้มีความเที่ยงธรรม และจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์การได้อย่างทั่วถึง"⁴⁰ ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิคม พรหมย้อย ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง⁴³

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ทั้ง 5 ด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม

สังกัดวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจปานกลาง แต่กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพึงพอใจมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ อยู่ประสพผลสำเร็จตามที่คาดหวัง เนื่องจากครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมสามารถที่จะปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จได้โดยการปรับปรุงแก้ไขการทำงานของตนเอง พัฒนาตนเองทางด้าน ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐานให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพและค่านิยมที่ดี และทันสมัยต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงรอบ ๆ ตัว⁴⁸ ซึ่งสิ่งเหล่านี้กรมอาชีวศึกษาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนทางการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี⁴⁹ เพื่อให้ครู-อาจารย์มีความรู้ ความสามารถและทักษะเพิ่มมากขึ้น เพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารควรจะทำ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรมากกว่าที่เป็นอยู่ ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อารีรัตน์ หิรัญโร ที่พบว่า "ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาผู้บริหารและครู-อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นผู้ ทุ่ม การดูแลบังคับบัญชา การประสานงาน การนิเทศชี้แนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานยอมทำได้ อย่างทั่วถึง และได้ผลมากกว่าวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยเกษตรกรรม"⁵⁰

2. ด้านการได้รับการยอมรับ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ มีข้อน่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน คือ การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และนักศึกษาให้การยอมรับ ในความรู้ความสามารถของ ท่าน อาจจะเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ทั้งในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา นอกจากปฏิบัติงานสอนแล้วยังมีงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจากผู้บริหารอีก เช่น งานธุรการ งานการค้า และงานสหกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพที่เรียนมาโดยตรง และเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จึงเกิดความสัมพันธ์ เป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งใน ด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน และปัจจุบันครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมแต่ละสถานศึกษามีโอกาส ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและทักษะทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น อบรม ประชุม สัมมนา และการศึกษาดูงาน⁵¹ และนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุง

การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จนเป็นที่ยอมรับของนักเรียนนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจมาก ในขณะที่กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพึงพอใจปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การจัดชั่วโมงสอนให้ครู-อาจารย์แต่ละสาขาวิชารับผิดชอบในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษานั้น ได้ยึดหลักปฏิบัติตามระเบียบของกรมอาชีวศึกษาและพิจารณาตามความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและความถนัดของครู-อาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาชีพ ดังนั้นปริมาณงานสอนที่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจึงเหมาะสมและมีเวลา ในการเตรียมการสอน การตรวจงาน และการจัดทำสื่อการเรียนการสอน แต่นอกจากงานสอนแล้ว ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ อีก อาจจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณงานและจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา จึงทำให้ความพึงพอใจในลักษณะของงานเกี่ยวกับด้านนี้แตกต่างกันไป และโดยเหตุที่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีหน้าที่พิเศษที่ต้องรับผิดชอบมากกว่า มีปริมาณงานในความรับผิดชอบมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิค จึงทำให้ความพึงพอใจในปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายน้อยกว่า และจากการสรุปปัญหาการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่พบว่าครู-อาจารย์มีงานพิเศษมากเกินไป⁵² อาจจะเป็นสาเหตุทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในด้านนี้น้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค

4. ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่าทั้งกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีความพึงพอใจระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยทุกรายข้อในระดับปานกลาง อาจจะเนื่องจาก

ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม นอกจากจะมีงานประจำเกี่ยวกับงานการสอนแล้ว ยังมีงานในหน้าที่พิเศษทำให้ครู-อาจารย์มีภาระเพิ่มมากขึ้น สาเหตุเนื่องจากขาดบุคลากรในหน้าที่งานบางอย่าง⁵³ และยังได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ อีกด้วย อาจจะเป็นสาเหตุทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ไม่สามารถปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่งได้อย่างเต็มที่ ทำให้ได้รับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลางเท่านั้น ถ้าผู้บริหารแก้ไขเพิ่มอัตราบุคลากรในงานบางอย่าง และครู-อาจารย์กลับมารับผิดชอบเฉพาะงานสอนประจำอย่างเดียวยะจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมมีความพึงพอใจในด้านนี้เพิ่มมากขึ้น

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค และกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจปานกลางและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในสภาพปัจจุบันความก้าวหน้าในตำแหน่งของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาใช้วิธีการแต่งตั้งจากผู้บริหาร โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน และเงื่อนไขของสถานศึกษาแต่ละแห่ง แต่สาขาวิชาพาณิชย์กรรมทั้งสองสังกัดไม่ใช่สาขาวิชาหลักของวิทยาลัย โอกาสที่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมจะได้รับการพิจารณาให้ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่มีน้อย และระบบราชการไทยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยังมีใช้ทั้ง 2 ระบบ คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ทำให้ความก้าวหน้าในตำแหน่ง อาจเป็นทั้งสิ่งที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานได้⁵⁴ ซึ่งขึ้นอยู่กับพิจารณาและความพอใจของผู้มีอำนาจแต่ละสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุวิษ แก้วเกษ ที่พบว่า "การพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารยังไม่ยุติธรรม เพราะขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บริหารเอง"⁵⁵ ถ้าการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นไปด้วยความยุติธรรม เปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าทั้งด้านวิชาการและตำแหน่งหน้าที่มากขึ้นแล้ว จะทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง เพิ่ม

มากขึ้น ซึ่งขณะนั้นทางกรมอาชีวศึกษาได้มีโครงการส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น ฝึกอบรม ศึกษาต่อ ตูงานทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง⁵⁰

3.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น
ทั้ง 5 ด้านดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสนใจ 2 ข้อว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในด้านนี้มากเป็นอันดับหนึ่งเหมือนกัน คือ ครู-อาจารย์ได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงนโยบายของฝ่ายบริหาร เนื่องจากว่าเป็นแนวปฏิบัติของกรมอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการชี้แจงนโยบายของสถานศึกษาให้ครู-อาจารย์ทุกคนได้ทราบ มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากภารกิจในการสอนและการปฏิบัติหน้าที่พิเศษของครู-อาจารย์มีมาก เวลาในการประชุมชี้แจงอาจจะมีน้อยและไม่สม่ำเสมอ จึงทำให้ครู-อาจารย์ไม่ได้รับทราบหรือเข้าใจนโยบายการบริหารของสถานศึกษาได้ดีเพียงพอ จึงมีความพึงพอใจในด้านนี้ในระดับที่ไม่สูงมากนัก

2. ด้านการนิเทศงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสนใจ 2 ข้อว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์ โดยครู-อาจารย์ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค อาจจะเป็นเนื่องจากว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษามีครู-อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นผู้นับถือ และขนาดของวิทยาลัยส่วนใหญ่มีขนาดเล็กกว่าวิทยาลัยเทคนิค การชี้แจงแนวปฏิบัติงาน การดูแลบังคับบัญชา การติดตามงาน การประสานงาน และการนิเทศงานต่าง ๆ ย่อมทำได้ง่าย ใกล้เคียงกัน

ทั่วถึงและได้ผลมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอารีรัตน์ ทิรัญโร เกี่ยวกับแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่พบว่า "ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีแรงจูงใจจากปัจจัยการนิเทศงานมากกว่าครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมและวิทยาลัยเทคนิค"⁵⁷

3. ด้านรายได้และสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา อาจจะเนื่องจากว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบอยู่ปริมาณมาก เป็นต้นว่า งานธุรการ งานเอกสารการพิมพ์ งานการเงิน การบัญชี งานกิจกรรมสหกรณ์ งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังร่วมปฏิบัติงานการค้า ซึ่งเป็นนโยบายหลักของวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่จะฝึกนักศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมจึงมีหน้าที่รับผิดชอบงานเหล่านี้โดยตรง และอาจจะต้องทำงานเกินเวลาปฏิบัติงานประจำทั้งในและนอกสถานศึกษา ค่าแรงหรือค่าล่วงเวลา ค่าพาหนะและค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง อาจจะไม่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาวะการณทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อมีกิจกรรมที่ปฏิบัติและมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นดังนี้ ก็อาจจะเห็นว่าเงินเดือนประจำ และรายได้พิเศษที่ได้รับอยู่ไม่ยุติธรรม ไม่เป็นไปตามหลักที่ว่า "งานเท่ากันเงินเท่ากัน และเป็นธรรม" ตามคำกล่าวของภิญโญ สารธร⁵⁸ ดังนั้นถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญในการจัดรายได้และสวัสดิการให้ครู-อาจารย์เป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสมแล้ว จะทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม เกิดความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านนี้เพิ่มมากขึ้น ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกิตติ พงษ์เลิศฤทธิ์ ที่พบว่า "พนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตการสหกรณ์ 9 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง"⁵⁹ และผลงานวิจัยของสุธรรม เตชนครินทร์ ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 เกี่ยวกับเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง"^{๕๐}

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ โอกาสที่ได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา อาจจะเป็นเนื่องจากว่า ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคนั้น เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงทุกสถานศึกษา และครู-อาจารย์เพศหญิงส่วนใหญ่จะเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ซึ่งมีความอ่อนโยน สุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถที่จะปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานที่เป็นเพศตรงข้ามได้อย่างดี และครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคมักจะสนใจสร้างความสัมพันธ์กันในรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ เล่นกีฬา และทำกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง ทำให้เกิดความคุ้นเคยเป็นกันเองและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โอกาสที่จะได้พบปะสังสรรค์กันจึงมีมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุธรรม เดชนครินทร์ ที่พบว่า "ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 2 มีความเป็นกันเอง ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันมาก"^{๕๑} ตรงกันข้ามกับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีภาระรับผิดชอบดูแลครอบครัวในฐานะแม่บ้าน เมื่อเสร็จสิ้นภาระกิจในสถานศึกษาแล้วมักจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับบ้านมีโอกาสมพบปะสังสรรค์กันน้อยกว่า ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงมีน้อยกว่า

5. ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ จำนวนชั่วโมงสอนประจำเหมาะสมกับการเตรียมการสอนและตรวจงาน กับมีเวลาเพียงพอกับงานประจำในเรื่องการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัด

วิทยาลัยอาชีวศึกษา อาจจะเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอื่น ๆ นอกจากงานสอนมาก ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมการสอน และตรวจงานหรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้ทันเวลา ซึ่งตรงกับความคิดเห็นจากการประชุมผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาประจำปี 2533 ที่พบว่า "ปัญหาด้านวิชาการครูมี งานสอนและงานพิเศษมากเกินไป ทำให้คุณภาพการสอนลดลง"^{๑๒}

ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อีกประการหนึ่ง คือ ห้องปฏิบัติงานในแผนกวิชาเหมาะสมที่จะใช้ฝึกนักศึกษา โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัย เทคนิค อาจจะเนื่องจากว่า สาขาวิชาคหกรรม ซึ่งเป็นสาขาวิชาหลักของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ไม่ค่อยได้รับความนิยมนจากผู้เรียนเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงหันมาให้ความสนใจเพื่อพัฒนาและเน้น ในสาขาวิชาพาณิชย์กรรมมากขึ้น อาจจะเพิ่มงบประมาณให้แผนกวิชาพาณิชย์กรรม จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ เพื่อใช้ฝึกนักศึกษาเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นในการใช้งาน แต่ว่าวัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่อาจจะยังไม่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงมีความพึงพอใจใน ด้านนี้เพียงระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัย อาชีวศึกษา ประจำปี 2533 ที่พบว่า "ปัญหาในด้านวัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่ใช้ในการเรียน การสอนในสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา คือ ความไม่ทันสมัย"^{๑๓} แต่โดยสภาพปัจจุบัน ของวิทยาลัยเทคนิคนั้น การส่งเสริมและพัฒนาในด้านการเรียนการสอนจะเน้นไปทางสาขาวิชา ช่างอุตสาหกรรมมากกว่าสาขาวิชาพาณิชย์กรรม และอาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทางแผนก วิชาพาณิชย์กรรมได้รับงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่ไม่เหมาะสมและเพียง พอตามความจำเป็นในการใช้งาน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งปรับปรุงในเรื่อง วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน ในประเภทวิชาพาณิชย์กรรมให้เพียงพอและทันสมัยขึ้น แล้ว ก็ จะเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ ให้แก่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุธรรม เดชนครินทร์ ที่พบว่า "ความพึงพอใจใน การทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ด้านสภาพ การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง"^{๑๔} แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของคำนิง นกแก้ว ที่ได้ ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่พบว่า "องค์ประกอบด้านนี้โดยส่วนรวมแล้วไม่พึงพอใจ เนื่องจากห้องทำงาน อาคาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานที่ และห้องปฏิบัติงานต่าง ๆ ไม่ค่อยมีหรือมีก็ไม่พร้อม ผู้บริหารชั้นสูงควรจะหาวิธีการที่จะอำนวยความสะดวกสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ให้แก่ครู"^{๑๕}

การทดสอบข้อสมมติฐานข้อที่ 1 เรื่อง ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิค กับ วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ปรากฏว่า กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิค กับ กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบจึง ไม่ยอมรับข้อสมมติฐาน นั่นคือ ทั้งครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กับ สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้อาจจะสืบเนื่องจากว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ทั้งในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความรู้พื้นฐานในทางวิชาชีพเหมือนกัน ฉะนั้น ความรู้ ความสามารถ ความถนัดและทักษะทางวิชาชีพใกล้เคียงกัน และการเข้ามารับราชการเป็นครู-อาจารย์ด้วยเหตุที่ไม่ต่างกันเท่าใดนัก อาจจะได้ด้วยความสนใจ ด้วยความรัก และต้องการมีอาชีพที่มั่นคง ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับของวิทยาลัยที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่า ทั้งวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ต้องรับนโยบายจากส่วนกลาง คือ กรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการเหมือนกัน ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมมีหน้าที่ประจำ คือ งานสอนในหลักสูตรเดียวกัน และได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่นเหมือน ๆ กัน มีสภาพการทำงาน บรรยากาศในการทำงานใกล้เคียงกัน และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่อยู่คนละสังกัด การเรียนการสอนและการทำงานพิเศษอื่น ๆ จะไม่มีการแข่งขันกัน ทำให้ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน คือ ต่างคนต่างพอใจในสิ่งที่ตนรับผิดชอบ ในสถานที่ทำงานของตนเอง และที่สำคัญสาขาวิชาพาณิชย์กรรมทั้งในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ไม่ใช่วิชาสาขาหลักทั้ง 2 สังกัด จึงมีโอกาสดำเนินการในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปไม่มากนัก สาเหตุดังที่กล่าวมาแล้ว จึงทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามข้อ 1 จากผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต ที่พบว่า "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนต่างวิทยาเขตทั้ง 3 วิทยาเขตแตกต่างกัน"^{๑๖}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ
ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

4.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยกระตุ้น

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย กับ กลุ่มครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05
เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่าทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตว่า

ด้านการได้รับการยอมรับ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย กับ ครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการ
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่ง ในวิทยาลัย โดยครู-
อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย มีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง อาจจะเป็นเพราะว่า ครู-
อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชายกับเพศหญิง มีลักษณะและบุคลิกภาพที่แตกต่างกันหลายประการ
และโดยธรรมชาติแล้ว เพศชายจะมีความต้องการเป็นผู้นำอยู่ในตนเองมากกว่า เมื่อมีโอกาส
ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ที่มีอยู่ก็มักจะทุ่มเทกำลัง
กาย แรงใจ และเวลา เพื่อที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย จนผลงานเป็นที่
ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า "สิ่งจูงใจ
ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชย การได้รับการ
ยอมรับจากหมู่คณะ ย่อมเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ"^{๑7} นอกจากนั้น ความรับผิดชอบครอบครัว
ของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย น้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง จึงมีโอกาส
และเวลาที่จะปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากงานสอนได้มากกว่าเพศหญิง จึงทำให้ประสบ
ความสำเร็จในการทำงานจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นมากกว่า

ด้านลักษณะของงาน ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย กับ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย อาจจะเป็นเนื่องจากว่า สาขาวิชาพาณิชย์กรรมทุกสถานศึกษานั้น จะมีครู-อาจารย์เพศหญิงมากกว่าเพศชาย งานที่ต้องรับผิดชอบประจำ คือ งานสอน ครู-อาจารย์ทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับวิชาชั้นที่ได้ศึกษามา ปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจ ในงานที่ทำจนประสบความสำเร็จได้ นอกจากนั้นแล้ว ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิงส่วนมากอีกจะได้ร่วมมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ อีก เช่น งานการค้า งานธุรการ ซึ่งตรงกับความสนใจและความถนัดของเพศหญิงมากกว่า จึงทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิงมีความรู้สึกว่าได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมณู บุญเชิด ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษา ประจำจังหวัด พบว่า "ลักษณะของงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จึงทำให้ครูสามารถใช้ความรู้ได้ตรงกับลักษณะของงาน"^{๘๘}

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย กับ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย เป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิงมีจำนวนมากกว่า ฉะนั้น การได้รับเลือกให้เป็นผู้บริหารชั้นต้นในระดับหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างานพิเศษอื่น ๆ ที่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มักจะเป็นเพศหญิง และทีมงานในการทำงานต่าง ๆ ตามหน้าที่เหล่านี้ก็มักจะเป็นเพศหญิง เช่นกัน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กัน ช่วยเหลือกัน มักจะมีความคิดเห็นในแนวเดียวกัน พร้อมทั้งจะร่วมมือกันทำให้งานประสบความสำเร็จไปด้วยดี และเมื่อผู้บริหารให้โอกาสครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม และศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ตามนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของกรมอาชีวศึกษา ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง มักจะได้รับการพิจารณาก่อนเสมอ ดังนั้น เมื่อครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิงได้รับโอกาสต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง ก็พร้อมที่จะทำงานด้วยความมุ่งมั่นให้ประสบ

ความสำเร็จ จึงพยายามที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของเอกชัย กี่สุขพันธ์ ที่พบว่า "ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือ การได้เผชิญกับงานในสถานการณืใหม่ ที่มีความท้าทาย จะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ"⁶⁹

นอกจากนี้ผลงานวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ภาติชยกรวมเพศชายและเพศหญิง ตามปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้าน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เป็นเพราะว่า ทั้งครู-อาจารย์ภาติชยกรวมเพศชายและเพศหญิงมีหน้าที่ปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบในสถานศึกษาอยู่ภายใต้บรรยากาศในการทำงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเหมือนกัน อยู่ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่มีพื้นฐานความรู้ ความสามารถใกล้เคียงกัน มีความเสมอภาคกันในด้านต่าง ๆ ตามลัทธิ มีความรู้ ความสามารถทัดเทียมกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนด้วยเหตุผลที่ไม่ต่างกัน อาจจะด้วยความรัก ความสนใจ ความถนัดและความต้องการที่จะทำงานการสอนซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ครู-อาจารย์ภาติชยกรวมทั้งเพศชายและเพศหญิง สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเจียงเหนือ มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลงานวิจัยในครั้งนี้อสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภรณ์ ศรีนพล ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร⁷⁰ และผลงานวิจัยของนิรพรต ทุ่นเจริญ ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งพบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน"⁷¹ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญชู บัญเชิด ที่พบว่า "ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบกับศึกษานิเทศก์กลุ่มเพศชายกับกลุ่มเพศหญิง"⁷² และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคำนิง นกแก้ว ที่พบว่า "ครู-อาจารย์ที่เป็นเพศชายและเพศหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ"⁷³ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Vattthaisong ที่พบว่า "ครู-อาจารย์ในสถาบันการฝึกหัดครูทั้ง เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานในเวลานั้นไม่แตกต่างกัน"⁷⁴ แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเกล็ดแก้ว ร่วงลือ ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานที่เจ้า

หน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดระหว่งเพศหญิงกับเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ”⁷⁵

4.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ ตามปัจจัยจำ เป็นเบื้องต้น

ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย กับ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ปรากฏว่าด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย กับ กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชายเป็นเพราะว่า ในสาขาวิชาพาณิชย์กรรม ครู-อาจารย์เพศชายมีน้อยกว่าเพศหญิง การดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานในคณะวิชา หรือแผนกวิชา มักจะขึ้นอยู่กับครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิงเสียเป็นส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะ เป็นตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หรืองานบริหารย่อยในแผนกวิชา และเนื่องจากการบริหารวิทยาลัยจะมีคณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการบริหารงานต่าง ๆ มักจะคัดเลือกบุคคลที่เป็นตัวแทนจากคณะวิชาหรือแผนกวิชาต่าง ๆ เข้าร่วมดำเนินการ และถ้าเป็นตัวแทนของครู-อาจารย์จากสาขาวิชาพาณิชย์กรรมก็มักจะเป็นครู-อาจารย์เพศหญิง ซึ่ง ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติงานของวิทยาลัย แม้กระทั่งมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัย เมื่อผู้บริหารให้ความเป็นธรรมและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิงซึ่งมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย อาจจะมองเห็นว่าวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงานดีแล้ว ทำให้มีความพึงพอใจในด้านนี้สูงกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย

ด้านการนิเทศงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศชาย กับ กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย เนื่องจากการนิเทศงานเป็นการดูแล ตลอดจนประสานงาน และสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เหตุที่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศหญิงพึงพอใจในด้านนี้มากกว่าเพศชาย อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้ที่เหมาะสมและมีหน้าที่โดยตรงในการนิเทศงานในแผนกวิชาพาณิชย์กรรรม คือ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา ซึ่งจะต้องดูแล ประสานงานอย่างใกล้ชิดกับผู้สอนและส่วนมากจะเป็นเพศหญิง เมื่อครู-อาจารย์ในแผนกวิชาพาณิชย์กรรรมมีปัญหา หรือข้อขัดข้องในการทำงานก็จะให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีครู-อาจารย์เพศหญิงมาก การนิเทศงานจะได้รับผลสำเร็จด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอารีรัตน์ หิรัญโร ที่พบว่า "วิทยาลัยอาชีวศึกษา อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์หญิง การนิเทศงานยอมทำได้อย่างใกล้ชิด การดูแลบังคับบัญชา การประสานงาน การชี้แนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ผู้นิเทศให้การนิเทศยอมทำได้อย่างทั่วถึงและได้ผล"⁷⁰ ดังนั้น เมื่อครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศชาย มีบทบาทในการนิเทศงานไม่มากนัก จึงมีความพึงพอใจในด้านนี้น้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศหญิง

ด้านรายได้และสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศชาย กับ กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายช้อมีข้ออ้างถึงเหตุว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษ ซึ่งครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้เราต้องยอมรับกันว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมมีภาระงานสอนต่อสัปดาห์มากทุกคน เพื่อที่จะเพิ่มรายได้พิเศษนอกเวลาราชการมากขึ้น ถึงแม้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมทั้งเพศชายและเพศหญิงจะได้รับเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษไม่ต่างกันเท่าใดนัก แต่ในสังคมไทยนิยมยกย่องให้ผู้ชายเป็นผู้นำ ต้องรับผิดชอบต่อภาระรายจ่ายของครอบครัว และบางครอบครัวผู้ชายมีรายได้เพียงคนเดียว และยังมีรายจ่ายอื่น ๆ เกี่ยวกับงานสังคมและการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศชายในวิทยาลัยเทคนิค มักจะมีความสัมพันธ์สนิทสนมและเข้าร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังสรรค์กับครู-อาจารย์ช่วงอุตสาหกรรมมากกว่าเพศหญิง และในสภาพปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น อาจจะทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชายเห็นว่าเป็นเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับไม่เพียงพอและไม่สมดุลกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของภิญโญ สาร ที่กล่าวว่า "อัตราเงินเดือนของข้าราชการควรจะเป็นไปตามหลักที่ว่า งานเท่ากันเงินเท่ากันและเป็นธรรม โดยได้สัดส่วนกับอัตราตลาด และดัชนีค่าครองชีพ และอาศัยหลักคุณวุฒิและความชำนาญงานเป็นสำคัญ"⁷⁷

นอกจากนี้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อีกประการหนึ่ง คือ การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้นของผู้บริหาร ซึ่งครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย อาจจะเป็นเพราะว่ามาตรฐานการพิจารณาความดีความชอบในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้นของผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่มีเกณฑ์แน่นอนเด่นชัด และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิงมีมากกว่า จึงมักจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานหน้าที่หลักในแผนกวิชาเป็นส่วนใหญ่ เมื่อผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษนั้น ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิงจะมีโอกาสได้รับการพิจารณามากกว่าเพศชายซึ่งมีจำนวนน้อยกว่า อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชายเห็นว่า ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบไม่ยุติธรรม ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างเกณฑ์ในการพิจารณาที่ยุติธรรม มีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างรัดกุมและต่อเนื่องกันตลอดปีการศึกษา และให้โอกาสครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในเรื่องเหล่านี้เท่าเทียมกัน จะทำให้ผลกระทบต่อความรู้สึกของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชายเกี่ยวกับด้านนี้ลดลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์ ที่พบว่า

**การประเมินผลอย่างยุติธรรม ขึ้นอยู่กับความสามารถทางการศึกษา
 ความมีอารมณ์แน่นอน ความชำนาญ ความสนใจ รวมทั้งถ้าหากมีการพิจารณา
 ความดีความชอบด้วยความยุติธรรมแล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานบุคคล
 ในแง่ของการจูงใจ และกำลังใจในการทำงาน⁷⁸**

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศชาย กับ กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย อาจจะเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศหญิงมีลักษณะอ่อนโยน สุภาพ จึงสามารถเข้าร่วมกิจกรรมกับบุคคลอื่น ๆ ได้ง่ายกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศชาย ตลอดจนมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้ปฏิบัติร่วมกันอยู่ ไม่ว่าจะเป็งานประจำ หรืองานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับครู-อาจารย์และผู้บริหาร ทำให้เกิดความสัมพันธ์ร่วมมือกันในการทำงาน มีความเป็นกันเอง สนิทสนมกัน มีการปรึกษาหารือกันในการทำงานระหว่างครู-อาจารย์และผู้บริหาร ดังที่ Applewhite ได้กล่าวไว้ว่า "ผู้ที่ทำงานและพอใจในท่่มุคคณะผู้ร่วมงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่กำลังทำอยู่"⁷⁰ และครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมส่วนมากเป็นเพศหญิง สามารถที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างเพศหญิงในแผนกวิชาเดียวกันได้อย่างดี รวมทั้งให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันและกันไม่ว่าในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว จึงทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าเพศชาย

ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศชาย กับ กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสนใจ ๓ ข้อว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับแผนกวิชาที่มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และแผนกวิชาที่มีครุภัณฑ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับการใช้งาน โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย อาจจะเป็นเพราะว่า ในสาขาวิชาพาณิชย์กรรรม ส่วนมากเพศหญิงจะมีหน้าที่บริหารงานขั้นต้นในสาขาวิชา และห้องปฏิบัติงานของสาขาวิชาพาณิชย์กรรรม ส่วนมากผู้ที่มีหน้าที่ดูแล ควบคุมห้องปฏิบัติงานมักจะเป็นครู-อาจารย์ที่สอนวิชาภาคปฏิบัติ ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง ซึ่งครู-อาจารย์เหล่านี้จะเห็นว่า ในห้องปฏิบัติงานเมื่อมีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์เพียงพอ เหมาะสมกับการใช้งานตามรายวิชาที่สอนและปลอดภัยก็เป็นการเพียงพอแล้วต่อสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ แต่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมเพศชาย อาจเห็นว่า วัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ในห้องปฏิบัติงานควรจะต้องมีความพร้อมและทันสมัยมากกว่านี้ เพื่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียน ซึ่งตรงกับที่รุ่ง แก้วแดง ได้กล่าวไว้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

"ผู้หญิงมีจุดอ่อนในการบริหารงานหลายประการด้วยกัน คือ ใช้บุคลากรไม่เป็น บริหารงานไม่เป็นระบบ ไม่วางแผนงานล่วงหน้า และมักจะปฏิเสธเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งผิดกับผู้บริหารชายที่มีความสามารถในการบริหารงานบุคคล ทำงานเป็นระบบ มีการวางแผนและให้ความสนใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ"^{๑๐} ซึ่งทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชายมีความพึงพอใจในด้านนี้น้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง

นอกจากนี้ผลงานวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิง ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 5 ด้าน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นเพราะว่า เนื่องจากจำนวนบุคลากร ในสาขาวิชาพาณิชย์กรรมทั้งในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษามีครู-อาจารย์เพศหญิงมากกว่าเพศชายทุกแห่ง และหน้าที่สำคัญในการบริหารงานขั้นต้น ไม่ว่าจะ เป็นหัวหน้าแผนกวิชาหรือหัวหน้าคณะวิชา ครู-อาจารย์เพศหญิงมักจะ ได้รับโอกาสให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ เหล่านี้ ตลอดทั้งงานกิจกรรมหรืองานพิเศษอื่น ๆ ที่ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติ เมื่อบุคลากรในสาขาวิชาพาณิชย์กรรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำร่วมกันมักจะ เป็นแบบเดียวกัน มีความเข้าใจ และร่วมมือกันระหว่างเพศหญิงเป็นส่วนมาก เพศชายจะมีส่วนร่วมน้อย ส่วนในด้านสภาพการทำงานที่มีความพึงพอใจไม่ต่างกัน อาจจะเป็นเพราะว่า ทั้งครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชายและเพศหญิง อยู่ในสภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงาน ระเบียบกฎเกณฑ์ และหลักปฏิบัติเดียวกัน สาเหตุดังกล่าว อาจจะทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชายและเพศหญิง สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภรณ์ ศรีนพทล ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า "การเปรียบเทียบเกี่ยวกับเพศส่งผลต่อองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน"^{๑๑} และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจทุกด้านแล้วปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของเพศหญิงสูงกว่าเพศชายทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของคานิง นกแก้ว^{๑๒} และ นีรนรด หุ่นเจริญ^{๑๓} ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของเพศชายสูงกว่าค่าเฉลี่ยเพศหญิง"

การทดสอบข้อสมมติฐานข้อที่ 2 เรื่อง ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ปรากฏว่ากลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชาย กับกลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน จึงยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจต่างกัน ในระดับปานกลาง โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย ถึงแม้ว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั้งเพศชายและเพศหญิงจะปฏิบัติหน้าที่ มีความรับผิดชอบในลักษณะงานที่ไม่ต่างกัน มีโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเท่าเทียมกัน และอยู่ภายใต้การทำงานที่มีบรรยากาศ สภาพแวดล้อม กฎระเบียบ ข้อบังคับเดียวกัน แต่โดยสภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ซึ่งมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และส่วนมากเพศหญิงจะมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานขั้นต้นในสาขาวิชา และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของวิทยาลัย ทำหน้าที่ดูแลประสานงานแนะนำและช่วยเหลือครู-อาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกัน มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเป็นไปด้วยความราบรื่น ทั้งนี้เนื่องจากว่าเพศหญิงมีความสุภาพอ่อนโยน สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ๆ ได้ง่ายกว่าเพศชาย ซึ่งดูเหมือนว่าจะกลายเป็นคนกลุ่มน้อย ไม่ค่อยมีบทบาทในสาขาวิชาพาณิชย์กรรมเท่าใดนัก ภาวะการณ์เช่นนี้อาจจะทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเพศชายกับเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามข้อ 2

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกล็ดแก้ว รุ่งลือ ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ"⁸⁴ แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิคม พรหมย้อย ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ ที่พบว่า "ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ"⁸⁵ และสุธรรม เดชนครินทร์ ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ"⁸⁶

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา
ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

5.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยกระตุ้น ผลการ
วิจัยพบว่า กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง
กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการ
ยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง แต่เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อมีข้อที่น่าสนใจเกิดว่า

ด้านความรับผิดชอบ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ
ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
เกี่ยวกับวิทยาลัยได้กำหนดงาน ในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โดยครู-อาจารย์
พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรม
ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป อาจจะเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิ
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนมากเป็นครู-อาจารย์ที่เข้ารับราชการใหม่ จึงพยายามที่จะ
เรียนรู้ ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย กฎระเบียบ
ข้อบังคับต่าง ๆ ของระบบงานที่ตนจะต้องปฏิบัติ ซึ่งอาจจะต้องขอคำแนะนำจากผู้บริหารหรือ
เพื่อนร่วมงาน และก็เป็นที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องชี้แจงและเสนอแนะครู-อาจารย์
มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ครู-อาจารย์ปฏิบัติ โดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ
และความถนัดของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของสุรภิตต์ กิตติพิระพงษ์ ที่กล่าว
ไว้ว่า "ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ต้องมีความ
กระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพตน และวิธีการเรียนการสอนที่ทันสมัย
ที่จะส่งผลดีต่อนักเรียนและจะต้องใจกว้างพอที่จะยอมรับการเสนอแนะหรือการนิเทศงานจาก
ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน"⁸⁷ ส่วนครู-อาจารย์พาณิชย์กรรรมที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรี

ขึ้นไป ส่วนมากมักจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมาบ้างแล้วพอสมควร รู้หน้าที่และความรับผิดชอบของตน ตี้อยู่แล้ว อาจจะมีความรู้ลึกซึ้งพอใจเกี่ยวกับด้านนั้นน้อยกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการให้โอกาสครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป เนื่องจากว่าการขาดแคลนครูทางวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ทางกรมอาชีวศึกษาจึงต้องบรรจุครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนั้นจึงต้องสนับสนุนส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยให้ได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมและพัฒนา ก่อน ซึ่งขณะนั้นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และต้องได้รับการฝึกอบรมและพัฒนามีจำนวนร้อยละ 10.66 ของครู-อาจารย์วิชาชีพทั้งหมด^{๑๑} และเป็นไปตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าที่จะสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ดังนั้นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีโอกาสเข้ารับการอบรม และศึกษาต่อมากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพตี้อยู่แล้ว จึงทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ในระดับมาก

5.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน รายได้และสวัสดิการ และสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านการนิเทศงาน ครู-อาจารย์พหิษยกรรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับหัวหน้าคณะวิชา ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในคณะ โดยครู-อาจารย์พหิษยกรรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป อาจจะเป็นเพราะว่า หัวหน้าคณะวิชาซึ่งต้องทำหน้าที่ควบคุม ดูแล ประสานงาน และชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ครู-อาจารย์ในคณะ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่น และประสบความสำเร็จ อาจจะเป็นครู-อาจารย์ พหิษยกรรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนมากจะเป็นครู-อาจารย์ที่เพิ่งเข้ามารับราชการ ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานเท่าใดนัก ต้องได้รับการแนะนำ ชี้แนะและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ตามนโยบายกรมอาชีวศึกษามากกว่าครู-อาจารย์พหิษยกรรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งส่วนมากรับราชการมานานพอสมควร มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่แล้ว

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครู-อาจารย์พหิษยกรรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์พหิษยกรรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์พหิษยกรรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป อาจจะเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์พหิษยกรรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนมากเพิ่งจะเข้ารับราชการ ประสบการณ์ในการทำงานยังมีไม่มาก จึงต้องเรียนรู้การทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติอยู่ เมื่อมีข้อขัดข้องหรือปัญหาในการทำงาน จะขอคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นจึงต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ให้มีความคุ้นเคยเป็นกันเอง ร่วมมือกันเพื่อให้มีความมั่นใจในการทำงาน และครู-อาจารย์พหิษยกรรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนมากมีสถานภาพเป็น โสด และอายุยังไม่มากนัก ยังมีอารมณ์ชอบความสนุกสนาน ภาวะความรับผิดชอบทางครอบครัวยังมีน้อย จึงมีเวลาที่จะร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานได้มากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว สามารถปรับตนให้เข้ากับระบบการทำงานได้
 อย่างดีแล้ว และมีภาระหน้าที่ในการงานและครอบครัว จะมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วม
 งานน้อย จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ
 ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านสภาพการทำงาน ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
 กับ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับเวลาเพียงพอกับงานประจำในเรื่องการสอน และปฏิบัติ
 งานในหน้าที่พิเศษ โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอ
 ใจมากกว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป อาจจะเป็นเพราะ
 ว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนมากมีประสบการณ์ใน
 การทำงานมาบ้างแล้ว จึงมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง เป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วม
 งานและผู้บริหาร มักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและเป็นหัวหน้างานต่าง ๆ
 นอกจากงานประจำมาก ส่วนครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ภาระ
 หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมักจะเป็นงานประจำ คือ งานสอน หรือมีงานพิเศษบ้างก็ไม่มากนัก จึง
 ทำให้มีเวลาเพียงพอกับงานที่ปฏิบัติมากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

การทดสอบข้อสมมติฐานข้อที่ 3 เรื่อง ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษา
 ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ปรากฏว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการ
 ศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มี
 ความพึงพอใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบจึงไม่ยอม
 รับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ
 ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ
 งานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 อาจจะเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมใน
 วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา เริ่มแรกที่เข้ารับราชการส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อเข้ารับราชการไปได้สักระยะหนึ่งจะศึกษาเพิ่มเติมจนส่วนมากจบการ
 ศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป แต่เนื่องจากประเภทวิชาพาณิชย์กรรมไม่ใช่สาขาหลักทั้งใน

วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ความก้าวหน้าในงานที่จะก้าวขึ้นไปสู่ในระดับสูงและเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารนั้น มักจะเป็นเรื่องยาก เพราะผู้บริหารมักจะมุ่งเน้นไปที่บุคลากรในสาขาหลักของวิทยาลัย รวมทั้งการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ๆ ของวิทยาลัย จะให้โอกาสกับครู-อาจารย์สาขาวิชาหลักของสถานศึกษาก่อน ถึงแม้ว่าบุคลากรทางสาขาวิชาพาณิชยกรรมจะมีวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถที่มากกว่าก็ตาม และถึงแม้ว่าครู-อาจารย์พาณิชยกรรมจะมีระดับการศึกษาต่างกัน แต่ก็ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้บรรยากาศ สภาพแวดล้อมการทำงาน และอยู่ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานเดียวกัน ได้รับความมั่นคงทางอาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิได้รับเงินเดือนและสวัสดิการภายใต้ระบบการบริหารเดียวกัน จึงทำให้ครู-อาจารย์พาณิชยกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ครู-อาจารย์พาณิชยกรรมที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงไม่เป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามข้อ 3

จากผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิคม พรหมย้อย โดยศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ พบว่า "ความพึงพอใจของครูที่มีวุฒิทางวิชาชีพครูต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ"⁸⁹ และผลงานวิจัยของคานิง นกแก้ว ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ"⁹⁰ แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ ที่พบว่า "ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงและมีความสามารถจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง"⁹¹

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุราชการตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

6.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยกระตุ้น

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า

- ด้านการได้รับการยอมรับ ทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่ง ในวิทยาลัย โดยผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี และเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงาน โดยผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี อาจจะเป็นเพราะว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะมีโอกาสเข้าร่วมงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในวิทยาลัยมากกว่า ตลอดจนผู้บริหารมีความเกรงใจ มักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ ทั้งที่เป็นงานในหน้าที่โดยตรง และงานพิเศษอื่น ๆ ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้นและประสบความสำเร็จในงานที่ทำอยู่เสมอจนเป็นที่เชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในแผนกวิชาและครู-อาจารย์ทั่วไป เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงานจะมาขอคำปรึกษาหารือ และมักจะได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการเป็นครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในวิทยาลัยมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี อาจจะเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีอายุราชการในช่วง 1 ปี - 5 ปีนั้น การทำงานอยู่ในช่วงขั้นเริ่มต้นและเรียนรู้งาน ความสามารถยังไม่เป็นที่ประจักษ์แก่เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมากนัก จะต้องอาศัยเวลาพอสมควรในการที่จะสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับของคนอื่น ๆ ต่างจากผู้ที่มีปฏิบัติงานมานานย่อมมีประสบการณ์

มีความชำนาญและรอบรู้เรื่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และรู้จักหาวิธีแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานจึงมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีการปฏิบัติงานไม่นานนัก ดังนั้นการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งของครู-อาจารย์ในประเภทวิชาพาณิชยกรรม ผู้บริหารมักจะพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ผลงาน และประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลนั้นเป็นหลัก ฉะนั้น ความก้าวหน้าในการเป็นครู-อาจารย์พาณิชยกรรมของผู้ที่มีอายุราชการมากจะมีความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า

6.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชยกรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านรายได้และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่น่าสังเกตว่า

ด้านนโยบายและการบริหาร ทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหาร โดยผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการ มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อาจจะเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์พาณิชยกรรมที่มีอายุราชการน้อยเมื่อเริ่มปฏิบัติงานใหม่ มักต้องการให้ผู้บริหารรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการกำลังใจในการทำงาน และการชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร ทำให้มีความพอใจในระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหารมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการมาก เพราะผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมักมีความเชื่อมั่นในการทำงานสูง และต้องการอิสระในการทำงานมากกว่า

ด้านการนิเทศงาน ทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับหัวหน้าแผนกวิชา ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในแผนก โดยผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี อาจจะเป็นเพราะว่า ตามสายการบริหารงานของสถานศึกษา หัวหน้าแผนกวิชาจะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครู-อาจารย์ในแผนกมากที่สุด เมื่อครู-อาจารย์ในแผนกวิชามีปัญหาหรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน จะได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าแผนกวิชาเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการในการทำงานอยู่ในช่วงน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปีนั้น ประสบการณ์ในการทำงานยังมีน้อย อีกทั้งผู้ที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ต่างก็มีความคาดหวังที่จะปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จมากที่สุด จึงพยายามศึกษากฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับเพื่อปฏิบัติภายใต้การแนะนำของหัวหน้าแผนกวิชา เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานจะขอคำปรึกษาแนะนำจากหัวหน้าแผนกมากกว่าครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานแล้ว ซึ่งรัฐกฎระเบียบในการปฏิบัติงานดี

ด้านรายได้และสวัสดิการ ทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เกี่ยวกับความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการ โดยผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี - 10 ปี และการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้นของผู้บริหาร โดยผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อาจจะเป็นเนื่องจากว่า ผู้ที่มีอายุราชการในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปนั้นจะมีรายจ่ายทางครอบครัวทางสังคม และส่วนตัวมาก และมักจะคิดถึงการสร้าง ความมั่นคงทางฐานะให้กับตนเอง ส่วนผู้ที่มีอายุราชการในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มักจะยังไม่มีความรับผิดชอบในด้านนี้มากเท่าใดนัก และส่วนมากจะเป็นโสด ค่าใช้จ่ายทางครอบครัว ทางสังคมอาจจะยังไม่มาก และแหล่งรายได้ที่เพิ่มจากเงินเดือนปกติของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้แก่ เงินรายได้พิเศษเกี่ยวกับการสอนนอกเวลาราชการ และความดีความชอบในการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้น ผู้ที่มีอายุราชการในการทำงานเกินกว่า 5 ปีขึ้นไป ต้องการที่จะมีรายได้ให้มาก อาจจะมีเห็นว่ารายได้ค่าสอนพิเศษที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายและค่าครองชีพ อัตราการเบิกชั่วโมงสอนนอกเวลาราชการของกรมอาชีวศึกษามีการเปลี่ยนแปลงหลายครั้ง ถึงแม้ว่าปัจจุบันอัตรา

ค่าสอนจะเพิ่มขึ้น แต่ปริมาณเงินที่ได้รับเมื่อเทียบกับที่ผ่านมาจะลดลง ส่วนในเรื่องของการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิเศษ 2 ขั้นนั้น ผู้ที่มีอายุราชการในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อาจจะมีมุมมองเห็นว่าผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาไม่แน่นอน ไม่ยุติธรรมเท่าที่ควร เนื่องจากมีประสบการณ์ในเรื่องเหล่านี้มากกว่า สาเหตุดังกล่าวอาจจะเป็นสิ่งที่ทำให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเจียงเหนือ ที่มีอายุราชการน้อย มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการมาก

การทดสอบข้อสมมติฐานข้อที่ 4 เรื่อง ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ปรากฏว่า กลุ่มครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบจึงไม่ยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือ ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะว่า ถึงแม้ว่าอายุราชการจะต่างกัน แต่การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของครู-อาจารย์ในสาขาวิชาพาณิชย์กรรมจะไม่ได้แบ่งแยกกัน ทุกคนมีสิทธิและความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปฏิบัติงานภายใต้ระบบ ระเบียบ กฎข้อบังคับเดียวกัน และมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามข้อ 4 จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิยม ศรีวิเศษ โดยศึกษาถึงเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9 พบว่า "ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน"²² และผลการวิจัยของสุภรณ์ ศรีพหล โดยศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า "ผลการเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน"²³

ตอนที่ 7 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 และที่เกิดจากปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.99 อาจจะเป็นเพราะว่า สาขาวิชาพาณิชย์กรรมทั้ง ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ไม่ใช่สาขาวิชาหลักของวิทยาลัย ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญไม่มากนัก จึงจัดสรรความต้องการด้านต่าง ๆ ให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นพอสมควรเท่านั้น ดังนั้นถ้าผู้บริหารพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข โดยเพิ่มแรงจูงใจเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 10 ด้าน ตามทฤษฎีของ Herzberg จะทำให้บุคลากรในสาขาวิชาพาณิชย์กรรมปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ภาคภูมิใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและจะทำให้ผลงานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลงานวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจรุง ผาสวรรณ ที่พบว่า "ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยจำเป็น"^{๑๔}

ผลการวิจัยเพื่อสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ด้านลักษณะของงาน นอกนั้นทุกด้านอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลางทั้งสิ้น ส่วนครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน นอกนั้นอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลางทุกด้าน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จึงน่าจะเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ให้ความสนใจพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ทุกด้าน เพื่อให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์การเพิ่มมากขึ้นดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรจมอบหมายงานให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ทั้งงานประจำและงานพิเศษ ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดมากขึ้น และผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในการทำงานอย่างจริงจัง
2. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ให้เกียรติในความสำเร็จของผลงาน ยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ และยอมรับในความรู้ความสามารถเท่าเทียมกับครู-อาจารย์ในสาขาอื่น ๆ ของวิทยาลัย
3. ด้านลักษณะของงาน ถึงแม้ด้านนี้จะมีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากแล้ว แต่ผู้บริหารก็ควรที่จะพิจารณามอบหมายงานที่ท้าทายและจูงใจให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมได้ปฏิบัติตลอดจนเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และให้อิสระในการทำงานมากขึ้น
4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานมากขึ้น ตลอดจนได้รับมอบหมายงาน โดยกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และเป็นงานที่ตรงกับที่ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมสนใจ ชอบ และถนัดด้วย
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่แน่ชัดในการประเมินผลงาน มีคณะกรรมการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยความยุติธรรม และให้โอกาสครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเท่าเทียมกับครู-อาจารย์สาขาวิชาอื่น ๆ ในหน่วยงาน ตลอดจนได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้

ความสามารถ และทักษะ เช่น ศึกษาต่อ ประชุมสัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

6. นโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน โดยให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการออกระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของวิทยาลัย และมีการกระจายงานให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมรับผิดชอบอย่างเสมอภาคและเหมาะสม

7. ด้านการนิเทศงาน ควรมีการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ แนะนำครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น

8. รายได้และสวัสดิการ ผู้บริหารควรจัดสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการ การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งการให้สวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพปัจจุบัน

9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกันทุกสาขาวิชา และแสดงให้เห็นว่าทุกคนมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน โดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน

10. สภาพการทำงาน ผู้บริหารควรปรับปรุงให้สถานที่ทำงานในสาขาวิชาพาณิชย์กรรมน่าอยู่ ห้องทำงานไม่แออัด มีความสะดวกสบายพอสมควร จัดวัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ให้เพียงพอกับความต้องการ มีความทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน และปลอดภัย

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานระดับกรม มีดังนี้

1. ผลจากการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษาสามารถปรับปรุงแนวทางในการบริหารบุคลากรทางด้านวิชาพาณิชย์กรรมให้ชัดเจนและเป็นธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาความก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้นของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ควรมีเกณฑ์ประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการเข้าสู่ตำแหน่งทางสายบริหารและวิชาการ และมีโอกาสได้รับการพิจารณาคำแหน่งเหล่านี้

เท่าเทียมกับครู-อาจารย์สาขาวิชาอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

2. ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ได้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ โดยจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ และศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมได้เรียนรู้เทคนิค วิธีการและทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ควรจัดสรรงบประมาณ ในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ให้ทันสมัย และเหมาะสมกับการใช้งานในสาขาวิชาพาณิชย์กรรม เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคอื่น ๆ เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมทั่วประเทศ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม กับ ครู-อาจารย์สาขาวิชาอื่น ๆ ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาปัญหา ความต้องการ และนำมาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในแต่ละด้าน เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหา และความต้องการของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรมในแต่ละด้าน โดยเฉพาะ และนำมาแก้ไข ปรับปรุงการบริหารงานด้านนั้น ๆ

4. ควรมีการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสาขาวิชาที่ดำเนินการสอนทั้งในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของครู-อาจารย์ในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีการจัดการศึกษาทั้ง 2 สังกัด และนำมาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลโดยส่วนรวม ของกรมอาชีวศึกษา

เชิงอรรถ

¹ กรมอาชีวศึกษา, การวิเคราะห์บุคคลากร ปีการศึกษา 2533 สังกัดกรมอาชีวศึกษา (กรุงเทพ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2534), หน้า 12-13.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 21-22.

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 14-15.

⁴ สุธรรม เดชนครินทร์, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2," วิทยานพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531, หน้า 42.

⁵ กรมอาชีวศึกษา, รายงานประจำปี 2530 (กรุงเทพ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2531), หน้า 24.

⁶ George Stauss and Leonard R. Sayles, Personnel : The Human Problems of Management (Englewood Cliffs ; N.J. : Prentice - Hall Inc., 1960), pp. 119-121.

⁷ สกล วรรณพงษ์, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษา," วิทยานพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, หน้า 155.

⁸ Frederick K. Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Synderman, The Motivation of work (New York : John Wiley, 1959), pp. 60-63.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁹กรมอาชีวศึกษา, การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา (กรุงเทพ : กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา, 2533), หน้า 3-10.

¹⁰สมพงษ์ เกษมลิน, การบริหาร (กรุงเทพ : ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2517), หน้า 75-76.

¹¹คำนิ้ง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 83.

¹²จรุง ผาสสุวรรณ, "อาชีพครูอาชีวศึกษา," งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 36 พ.ศ. 2516 (กรุงเทพ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2516), หน้า 60-70.

¹³Joonn S. Jamann, "Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse Faculty in B.S.N. Programs," Dissertation Abstracts in Humanities and Social, 1975, pp. 4914-4915.

¹⁴สมพงษ์ เกษมลิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 6; กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 314.

¹⁵มัญญ บุษเขต, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519, หน้า จ.

¹⁶นิตยา สวัสดิราชภู่, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานการศึกษาออกโรงเรียน ระดับอำเภอ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532, หน้า 114.

¹⁷ กมล รักสอน, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523, หน้า จ.

¹⁸ ชูศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์, "พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 12," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2530, หน้า 96.

¹⁹ สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 51.

²⁰ Von Heller B. Gilmer, Applied Psychology (New York : McGraw - Hill, 1967), p. 384.

²¹ กรมอาชีวศึกษา, กรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484-2534 (กรุงเทพฯ : แผนกวิชาช่างพิมพ์ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534), หน้า 30.

²² นพพงษ์ บุญจิตตราดุลย์, หลักการบริหารทั่วไป (กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 113.

²³ ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทย (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519), หน้า 148.

²⁴ นิยม ศรีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521, หน้า 47-51.

²⁵ ประมวล เสนาฤทธิ์, การวางแผนและการจัดการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2526), หน้า 2.

²⁶Sophon Sudsawasd, "A Study of Factors Measuring Faculty Job Satisfaction at Selected University in Thailand," Dissertation Abstracts Vol. 41, No. 3 (September), p. 964-A.

²⁷วิโรจน์ สාරัตนะ, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, หน้า 60.

²⁸ธนู แสงศักดิ์, "บทบาทและงานในหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชา," วิทยจารย์ 1 (กรกฎาคม, 2515), หน้า 10.

²⁹จิรภรณ์ กาญจนไพบลีย์, "ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527, หน้า 72.

³⁰กรมอาชีวศึกษา, งานวิจัย พ.ศ. 2527-2530 (กรุงเทพฯ : หน่วยงานนิเทศกรรมการอาชีวศึกษา, 2531), หน้า 3.

³¹ศิริลักษณ์ บุญวงษ์, "การประเมินความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศกรรมการสอนของครูอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530, หน้า 78.

³²Alfred M. Cooper, How to Supervise People (New York : McGraw - Hill Book Co., 1958), p. 32.

³³อารีรัตน์ หิรัญโร, "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532, หน้า 174.

³⁴นิยม ศรีวิเศษ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 47-51.

³⁵ประศักดิ์ นैयाกร, "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู,"
วิทยานพนธ์ปริญาโท ภัณฑิวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512, หน้า 103.

³⁶วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย," วิทยานพนธ์ปริญาโท
ภัณฑิวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518, หน้า 62-70.

³⁷Phillip B. Applewhite, Organization Behavior (New York :
Englewood Cliffs ; N.J. : Prentice - Hall Inc., 1965), pp. 41-42.

³⁸สุภรณ์ ศรีพิทล, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร," วิทยานพนธ์ปริญาโท ภัณฑิวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519, หน้า 30-37.

³⁹คำนิง นกแก้ว, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ-ฉ.

⁴⁰Thomas J. Sergiovanni, "Factor Which Affect Satisfaction
and Dissatisfaction of Teacher" Exploration in Educational
Administration (St. Louise : University of Queensland Press, 1973),
pp. 191-207.

⁴¹Von Heller B. Gilmer, op.cit., p. 280.

⁴²คำนิง นกแก้ว, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 85.

⁴³สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 281.

⁴⁴วิมล แม้นสถิตย์, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ อำเภอ ในประเทศไทย," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518, หน้า 165.

⁴⁵ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข, "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, หน้า 74-77.

⁴⁶กิตติมา ปรีดีติติก, ทฤษฎีบริหารองค์การ (กรุงเทพฯ : ธารนิพนธ์, 2529), หน้า 332.

⁴⁷นิคม พรหมน้อย, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529, หน้า 70.

⁴⁸กรมอาชีวศึกษา, ความต้องการพัฒนาตนเองของครูอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง นครราชสีมา (นครราชสีมา : วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา กรมอาชีวศึกษา, 2534), หน้า 2.

⁴⁹กรมอาชีวศึกษา, "รายงานการประชุมสัมมนาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2535," (6-9 มกราคม 2535), หน้า 146.

⁵⁰อารีรัตน์ ธีรบุญโร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 174.

⁵¹กรมอาชีวศึกษา, รายงานประจำปี 2533 (กรุงเทพฯ : กองแผนงานกรมอาชีวศึกษา, 2534), หน้า 41.

⁵²กรมอาชีวศึกษา, การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา (กรุงเทพฯ : กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา, 2533), หน้า 6-43.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

^{๕๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า 6-50.

^{๕๔} เสนาะ ดิเยาว์, การบริหารงานบุคคลในราชการไทย (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516), หน้า 196.

^{๕๕} สุวิชัย แก้วเกษ, "การบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร," วิทยานพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518, หน้า 60.

^{๕๖} กรมอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 122.

^{๕๗} อาริรัตน์ ทิรัญโร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 174.

^{๕๘} วิทยุโย สาร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 290.

^{๕๙} กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตการสหกรณ์ 9," วิทยานพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2532), หน้า 129.

^{๖๐} สุธรรม เตชนครินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 54.

^{๖๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า 123.

^{๖๒} กรมอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 6-43.

^{๖๓} เรื่องเดียวกัน.

^{๖๔} สุธรรม เตชนครินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 54.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁶⁵ คำนิ้ง นกแก้ว, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 86.

⁶⁶ ณรงค์ เนียรเกิดสุข, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 49.

⁶⁷ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช, 2513), หน้า 75-76.

⁶⁸ มนูญ บุญเชิด, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ.

⁶⁹ เอกชัย กิษฐ์พันธ์, การบริหารทักษะและปฏิบัติ (กรุงเทพ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2530), หน้า 54.

⁷⁰ สุภรณ์ ศรีพหล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 3-6.

⁷¹ นีรพต ทุ่นเจริญ, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์," วิทยานิพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525), หน้า 133.

⁷² มนูญ บุญเชิด, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 23.

⁷³ คำนิ้ง นกแก้ว, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ-ฉ.

⁷⁴ Arkom Vathaisong, "A Study of Job Satisfaction and Dissatisfaction Among Faculty Members in Teacher Training Institution in Thailand," Dissertation Abstracts International Vol. 44, No. 02 (August, 1982), p. 468-A.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁷⁵ เกล็ดแก้ว ร่วงลือ, "ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด," วิทยานพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2528, หน้า 75.

⁷⁶ อารวีรัตน์ หิรัญโร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 174.

⁷⁷ วิทยุโย สาร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 290.

⁷⁸ กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 129.

⁷⁹ Phillip B. Applewhite, Op.cit., p. 280.

⁸⁰ รุ่ง แก้วแดง, "ความมั่นคงในอาชีพครูโรงเรียนเอกชน" รายงานการประชุม
สัมมนาเรื่อง ครูสตรีผู้นำ ห้องประชุมโรงเรียนราชินีบน (30 ตุลาคม 2532), หน้า 19.

⁸¹ สุภรณ์ ศรีพหล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 3-6.

⁸² คำนิง นกแก้ว, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 90.

⁸³ พิศพรต ทุ่นเจริญ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 133.

⁸⁴ เกล็ดแก้ว ร่วงลือ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ.

⁸⁵ นิคม พรหมย้อย, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 71.

⁸⁶ สุธรรม เดชนครินทร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 117.

^{๘๗} สุรกิจต์ กิตติพิระพงษ์, "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 11," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ศึกษิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2527, (บทคัดย่อ).

^{๘๘} กรมอาชีวศึกษา, สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา (กรุงเทพ : กรมอาชีวศึกษา,
2534), หน้า 46.

^{๘๙} นิคม พรหมย่อย, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 73.

^{๙๐} คำนิง นกแก้ว, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า จ-ฉ.

^{๙๑} ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์, ความพึงพอใจในการทำงาน (กรุงเทพ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523), หน้า 1-2.

^{๙๒} นิยม ศรีวิเศษ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 19.

^{๙๓} สุภรณ์ ศรีพหล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 30-37.

^{๙๔} จรุง ผาสุวรรณ, "อาชีพครูอาชีวศึกษา," งานศิลปะทัศนกรรมนักเรียนครั้งที่ 36
พ.ศ. 2516 หน้า 60-70.

บรรณานุกรม

กมล รัชสอน. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ภาคเหนือ."
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

กิติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธารการพิมพ์, 2529.

กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตร
ในเขตการสหกรณ์ 9." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์, 2532.

เกล็ดแก้ว ร่วงลือ. "ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2524.

คำนิง นกแก้ว. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขต
การศึกษา 3." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

จรุง ผาสวรรณ. "อาชีพครูอาชีพศึกษา." งานกรีฑาศิลปะหัตถกรรม ครั้งที่ 36
พ.ศ. 2516 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2516.

จิรภรณ์ กาญจนไพบูลย์. "ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบัน
อุดมศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค
ในเขตการศึกษา 2." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนงค์ สมประสงค์. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์
และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2527.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.

ธงชัย สันติวงศ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

ธนู แสงศักดิ์. "บทบาทและงานในหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชา." วิทยากรย์ 1
(กรกฎาคม, 2515).

ธีรศักดิ์ สุวรรณสวัสดิ์. "พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค เขตการ
ศึกษา 12." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน, 2530.

ณรงค์ เพียรเกิดสุข. "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

นิตยา สวัสดิราชกูร์. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานการศึกษา
นอกโรงเรียน ระดับอำเภอ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

นิคม พรหมย่อย. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้."
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529.

นิยม ศรีวิเศษ. "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู
เขตการศึกษา 9." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2521.

นงลักษณ์ ชันธิชัย. "การจูงใจคนเพื่อผลของงาน." วารสารนิเทศ ปีที่ 3, ฉบับที่ 16
(กุมภาพันธ์-มีนาคม, 2534).

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารทั่วไป. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2522.

บรรจง ชูสกุลชาติ. การศึกษาในทศวรรษใหม่. กรุงเทพฯ : เอร่าวัฒนาการพิมพ์, 2528.

บรรจง ชูสกุลชาติ. "นักบริหารที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ." วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 3,
ฉบับที่ 15 (มิถุนายน, 2529).

บรรจง ชูสกุลชาติ. "การอาชีวศึกษาเพื่อคุณภาพในสถานการณ์ปัจจุบัน." วารสาร
อาชีวศึกษา ปีที่ 3, ฉบับที่ 25 (พฤศจิกายน, 2529).

บุญเทียม เจริญยิ่ง. แนวทางการจัดอาชีวศึกษาตามนโยบายอธิบดีกรมอาชีวศึกษา.
กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ กรมอาชีวศึกษา, 2532.

ประศักดิ์ นียากร. "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512.

ประมวล เสนาฤทธิ์. การวางแผนและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
การศาสนา, 2526.

ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517.

ภิญโญ สาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : cursa, 2526.

มัญญ บุษเชิด. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำ
จังหวัด." วิทยานิพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

มหาวิทยาลัยขอนแก่น. "ยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พ.ศ. 2532."
(เอกสารอัครสำเนา).

มาลัย หุวะนันท์. หลักบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2508.

เมธี ปิลันธนานท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,
2529.

ยงยุทธ สุคนธปฏิภาค. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัย
เทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

รุ่ง แก้วแดง. "ความมั่นคงในอาชีพครู โรงเรียนเอกชน." รายงานการประชุมสัมมนา
เรื่อง ครูสตรีผู้นำ ห้องประชุมโรงเรียนราชินีบน ตุลาคม, 2532.

วิมล แม้นสถิตย์. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอใน
ประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วีระชาติ แก้วไสย. "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518.

สกล วรรณพงษ์. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

สัจด์ อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2529.

สามัญศึกษา. การจัดโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2521.

สุรศักดิ์ กิตติพิระพงษ์. "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

เสนาะ ดิเยาว์. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2517.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4; กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สมัยศ นาวีการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2522.

สมัยศ นาวีการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4; กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สมัยศ นาวีการ. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2520.

สำนักราชเลขาธิการ. ประมวลพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสต่าง ๆ พ.ศ. 2531. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพ, 2532.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ. "รายงานการวิจัยโครงการรูปแบบทางการอาชีวศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรม." 2525.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. คู่มือเทคนิคการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2526.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การกำกับติดตามนิเทศและประเมินผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2530.

อรุณ รักรธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2; กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อาชีวศึกษา. ก้าวไปในแผน 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศ, 2533.

อาชีวศึกษา. สถิติอาชีวศึกษา 2533-2534. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2523.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษา. แบบคำชี้แจงประกอบการขอปรับปรุงส่วนราชการ. กรุงเทพฯ :
กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา, 2534.

อาชีวศึกษา. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1
พ.ศ. 2533. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533.

อาชีวศึกษา. "ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัดและกลุ่ม
อาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2533." (เอกสารอัดสำเนา).

อาชีวศึกษา. สถิติอาชีวศึกษา 34 กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2534.

อาชีวศึกษา. สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา,
2534.

อาชีวศึกษา. "การประชุมผู้บริหาร สถานศึกษาประจำปี 2533." (เอกสารอัดสำเนา).

อาชีวศึกษา. การวิเคราะห์บุคลากร ปีการศึกษา 2533. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน
กรมอาชีวศึกษา, 2534.

อาชีวศึกษา. "การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา 2533."
(เอกสารอัดสำเนา).

อาชีวศึกษา. กรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484-2534. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยาลัย
สารพัดช่างพระนคร, 2534.

อารีรัตน์ ทิรัญโร. "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.

อุดม เปี่ยมเจริญ. "ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของ
ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

Beach, Dale S. The Management of People at work. London :
The Macmillan Company, 1970.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw - Hill
Book Company, 1973.

Herzberg, Frederick and other. The Motivation to work. New York :
John Willey and Sons, 1959.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York :
Harper and Brother, 1954.

McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York :
McGraw - Hill Book, 1960.

Sergiovanni, Thomas J. "Investigation of Factor Which Affect
Job Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher." Dissertation
Abstracts International Vol. 30 No. 12 The University of
Rochester, June, 1970.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 115/2534

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการนิจารณาทั่วซัด
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางสาวทมนุช บัวบังศรี

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวทมนุช บัวบังศรี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้คณะกรรมการ ควบคุมและนิจารณาทั่วซัดและ โครงการวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ | |
| รศ. ดร. เมธี ปัตินานาณนท์ | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ |
| ดร. ศิริพรณ ชุ่มมณ | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 2. คณะกรรมการนิจารณาทั่วซัดและ โครงการวิทยานิพนธ์ | |
| รศ. ดร. เมธี ปัตินานาณนท์ | ประธานกรรมการ |
| ดร. ศิริพรณ ชุ่มมณ | กรรมการ |
| อาจารย์ ไหวรัตน์ นีท่อย | กรรมการ |
| อาจารย์ อัจฉรา สืบสิทธิ์สกุล ไชย | กรรมการ |
| ดร. ชีระมล เทพัสติน ณ อุษงษา | กรรมการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2534

(นายประเทย ไทระงมจันทร์)
รักษาราชการแทนคณบดี



ประกาศนัย ชาติวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

นัยชาติวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหานั้นชาติ สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2535

๑. นางสาวชมพูนุช บัวบังคร ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์พิเศษกรมวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ " โดยมี รศ.ดร.เมธี ปลิ้นธนานนท์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.ศิริพรพรรณ ชุมนุช เป็นอาจารย์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของนัยชาติวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม 2535

(นายศุภชัย รตโนภาส)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีนัยชาติวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ
นางสาวภมรณัฐ บัวบึงศรี

1. วิทยาลัยเทคโนโลยีสกลนคร
2. วิทยาลัยเทคนิคทองคายน
3. วิทยาลัยเทคโนโลยีกาฬสินธุ์
4. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม
5. วิทยาลัยเทคโนโลยีโสทร
6. วิทยาลัยเทคนิคกันทรวิชัย
7. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
8. วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีสะเกษ
9. วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองแก่ง
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย
11. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
13. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
14. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
15. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
16. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์



ที่ ทม 1504.7/ว.14

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 มกราคม 2535

เรื่อง ขอลความร่วมมือให้นักศึกษาทดลอง เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี

ด้วย นางสาวสมพูนท์ บัวบึงศรี เป็นนักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยกรรรมวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษาได้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลอง เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลินธนาณรงค์)

หัวหน้าหน่วยงานบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทบ 1504.7/ว.13

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนลาดพร้าว

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 มกราคม 2535

เรื่อง ขอดความร่วมมือ ให้บัณฑิตศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีกลางทอง

ด้วย นางสาวสมบุญ นีวียงศรี เป็นบัณฑิตศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียน วิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์นิสิตวิทยาลัยเทคโนโลยีและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษาได้รบกวนขอความช่วยเหลือจากท่าน เพื่อให้บัณฑิตศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงทบทอบคณา
ณ โอกาสนี้

ทลงแสดงความนับถือ

นายเมธี ภัฒฐาภนัท

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทร. 3267320-9 ต่อ 393

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504,7/33

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๔ กุมภาพันธ์ 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการวิทยานิพนธ์
 2. รายชื่อสถานศึกษา
 3. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวชมพูนุช บัวบังศรี และ นายบุษธรรม คำแป้น เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของครู-อาจารย์นิเทศกรรมวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" และ
เรื่อง "ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานในสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคใต้
ซึ่งโครงการวิจัยนี้ ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2535 และ วันที่ 3
ตุลาคม 2534

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการ
วิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยราชการของท่านตามรายชื่อสถานศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิลันธนานท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวันไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0901/2157

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

25 กุมภาพันธ์ 2524

เรื่อง ความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะคณบดีวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ ทม 1504.7/33 ลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2535

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า นางสาวชมพูนุช บัวบังศรี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการหาวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชย์กรรม วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" จึงขอความอนุเคราะห์จัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 16 แห่ง รายละเอียดความความทราบแล้ว นั้น

กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องแต่ประการใดและอนุญาตให้ นางสาวชมพูนุช บัวบังศรี จัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น จำนวน 16 แห่ง เพื่อการวิจัย อนึ่ง เมื่อนางสาวชมพูนุช บัวบังศรี ได้ทำการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ขอให้โปรดส่งเอกสารการวิจัยไปให้กรมอาชีวศึกษา จำนวน 1 ชุด ด้วยจักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสรนใจ โกมลานิช)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สำนักงานเลขาธิการกรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร. 282-2435

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร 2822428



ที่ ศธ 0901/ 2156

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๔

เรื่อง ขอความร่วมมือกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

ด้วยสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ขอความร่วมมือให้ นางสาวชมพูนุช บัวบังศรี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" จัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในวิทยาลัยแห่งนี้ นั้น

บัดนี้ กรมอาชีวศึกษามีพิจารณาแล้ว อนุญาตให้นางสาวชมพูนุช บัวบังศรี จัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู-อาจารย์พณิชยกรรม ของวิทยาลัยแห่งนี้ เพื่อการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ได้ตั้งเสนอ

อนึ่ง แบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมอาชีวศึกษาแล้วจะมีตราประทับที่มุมบนด้านขวาของแบบสอบถามทุกแผ่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายสวิต สมศรีโย)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 รัชการราชการแทน
เลขานุการกรมอาชีวศึกษา

สำนักงานเลขาธิการกรม

โทร. 282-2435

โทรสาร 2822428

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พหุวิทยกรรรม
วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

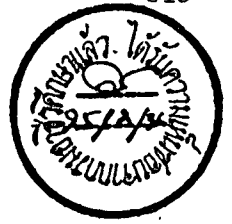
คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู-อาจารย์พหุวิทยกรรรม วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้พิจารณาพัฒนา
ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ของกรม
อาชีวศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงขอให้ท่านในฐานะเป็นครู-อาจารย์พหุวิทยกรรรมในวิทยาลัย
แห่งนี้ กรุณาตอบแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของท่านและความเป็นจริง เพื่อ
เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขอรับรองว่า จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน
หรือการทำงานของท่าน เพราะการวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำเป็นภาพรวม ของ
วิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือดังกล่าว

โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วย จะขอบคุณมาก

(กรุณาเปิดหน้าต่อไป)



ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

| | | สำหรับเจ้าหน้าที่ | | |
|-----|--------------------------------|-------------------|-----|-------|
| | | () | () | () |
| | | 1 | 2 | 3 |
| 1. | สถานที่ศึกษาที่สังกัด | | | |
| () | 1. วิทยาลัยเทคนิค | | | |
| () | 2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา | | | () 4 |
| 2. | เพศ | | | |
| () | 1. ชาย | | | |
| () | 2. หญิง | | | () 5 |
| 3. | วุฒิทางการศึกษา | | | |
| () | 1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี | | | |
| () | 2. ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป | | | () 6 |
| 4. | อายุราชการในการทำงาน | | | |
| () | 1. น้อยกว่า 1 ปี - 5 ปี | | | |
| () | 2. มากกว่า 5 ปี - 10 ปี | | | |
| () | 3. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป | | | () 7 |

(กรุณาเปิดหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



คำชี้แจง คำถามต่อไปนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวท่านเอง โปรดอ่านและพิจารณาข้อ
คำถามแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิด
เห็นของท่านและความเป็นจริง

ตัวอย่าง

| ข้อ | คำถาม | ระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | | | | | สำหรับ เจ้าหน้าที่ |
|-----|--|-------------------------------------|-------|---------|-------|------------|-----------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| | ความสำเร็จในการทำงาน ท่านมีความพึงพอใจในความสำเร็จ ในการทำงานของท่านในเรื่อง ต่อไปนี้เพียงใด | | | | | | |
| ก | ความสำเร็จในการแก้ปัญหาการสอน | | ✓ | | | | () |
| ข | นักศึกษาให้ความสนใจและมี ส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน.. | ✓ | | | | | () |

จากตัวอย่าง ในข้อ ก หมายความว่าท่านมีความพึงพอใจกับความสำเร็จในการแก้ปัญหา
การสอน ในระดับมาก

ในข้อ ข หมายความว่าท่านมีความพึงพอใจที่นักศึกษาให้ความสนใจ และมี
ส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ในระดับมากที่สุด

(กรุณาเปิดหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

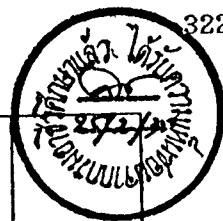
ก. ความพึงพอใจจากปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors)



| ข้อ | คำถาม | ระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | | | | | สำหรับ เจ้าหน้าที่ |
|-----|---|-------------------------------------|-----|---------|------|------------|-----------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| | 1.ความสำเร็จในการทำงาน | | | | | | |
| | ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด | | | | | | |
| 1.1 | การสนับสนุนจากผู้บริหารวิทยาลัยในการทำงาน..... | | | | | | () 8 |
| 1.2 | การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง..... | | | | | | () 9 |
| 1.3 | งานที่ได้รับมอบหมายเป็นภารกิจพิเศษปฏิบัติได้รับผลสำเร็จ..... | | | | | | () 10 |
| 1.4 | ความพอใจในกิจกรรมการสอนแต่ละภาคเรียน..... | | | | | | () 11 |
| 1.5 | ความพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่สอน..... | | | | | | () 12 |

(กรุณาเปิดหน้าต่อไป)

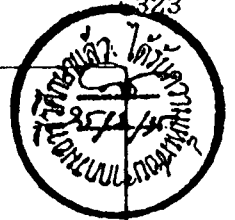
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



| ข้อ | คำถาม | ระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | | | | | สำหรับ เจ้าหน้าที่ |
|---|--|-------------------------------------|-------|---------|-------|------------|-----------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| 2. การได้รับการยอมรับ | | | | | | | |
| ท่านมีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด | | | | | | | |
| 2.1 | ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร... | | | | | | () 13 |
| 2.2 | การยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาจากผู้บริหาร..... | | | | | | () 14 |
| 2.3 | การได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงานสำเร็จ..... | | | | | | () 15 |
| 2.4 | การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่ง ในวิทยาลัย..... | | | | | | () 16 |
| 2.5 | การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน..... | | | | | | () 17 |
| 2.6 | เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงาน..... | | | | | | () 18 |
| 2.7 | นักศึกษาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน..... | | | | | | () 19 |

(กรุณาเปิดหน้าต่อไป)

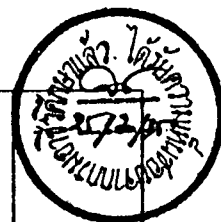
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



| ข้อ | คำถาม | ระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | | | | | สำหรับ เจ้าหน้าที่ |
|---|--|-------------------------------------|-------|-------------|-------|----------------|-----------------------|
| | | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | |
| 3. ลักษณะของงาน | | | | | | | |
| ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะของงาน ในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด | | | | | | | |
| 3.1 | การได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่..... | | | | | () 20 | |
| 3.2 | ปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม..... | | | | | () 21 | |
| 3.3 | งานในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ทำให้พอใจ..... | | | | | () 22 | |
| 3.4 | งานที่ทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์..... | | | | | () 23 | |
| 3.5 | การมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาการเรียนการสอนตามความเหมาะสม..... | | | | | () 24 | |
| 3.6 | งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายและจูงใจให้ต้องการทำงาน..... | | | | | () 25 | |

(กรณเปิดหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



| ข้อ | คำถาม | ระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | | | | | สำหรับ เจ้าหน้าที่ |
|---|---|-------------------------------------|-------|-------------|-------|----------------|-----------------------|
| | | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | |
| 3.7 | จำนวนนักศึกษาต่อกลุ่มที่สอนเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ..... | | | | | | () 26 |
| 4. ความรับผิดชอบ | | | | | | | |
| ท่านมีความพึงพอใจในความรับผิดชอบในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด | | | | | | | |
| 4.1 | วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน.... | | | | | | () 27 |
| 4.2 | ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร..... | | | | | | () 28 |
| 4.3 | ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน..... | | | | | | () 29 |
| 4.4 | ความพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย..... | | | | | | () 30 |
| 4.5 | วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจากผู้บริหาร..... | | | | | | () 31 |

(กรุณาเปิดหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

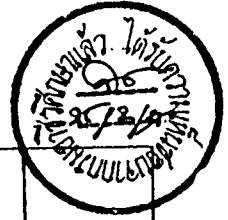


| ข้อ | คำถาม | ระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | | | | | สำหรับ เจ้าหน้าที่ |
|--|---|-------------------------------------|-------|---------|-------|------------|-----------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความ ก้าวหน้าในตำแหน่งงานในเรื่อง ต่อไปนี้เพียงใด | | | | | | | |
| 5.1 | การให้โอกาสครู-อาจารย์พณิชย กรรม เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ | | | | | | () 32 |
| 5.2 | ความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงาน ที่ปฏิบัติอยู่..... | | | | | | () 33 |
| 5.3 | การเป็นครู-อาจารย์พณิชยกรรมใน วิทยาลัย มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ | | | | | | () 34 |
| 5.4 | งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับ ความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น.... | | | | | | () 35 |
| 5.5 | ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ สมควรได้รับการพิจารณาความก้าว หน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น..... | | | | | | () 36 |

(กรุณาเปิดหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยนาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

๒. ความพึงพอใจจากปัจจัยด้าน (Hygiene factors)



| ข้อ | คำถาม | ระดับ | | | | | สำหรับ เจ้าหน้าที่ |
|---|---|----------------------------|-------|---------|-------|------------|-----------------------|
| | | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| 6. <u>นโยบายและการบริหาร</u> | | | | | | | |
| ท่านมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารของฝ่ายบริหารในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด | | | | | | | |
| 6.1 | ครู-อาจารย์ได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงนโยบายของฝ่ายบริหาร..... | | | | | | () 37 |
| 6.2 | การกระจายงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบอย่างเสมอภาคและเหมาะสม..... | | | | | | () 38 |
| 6.3 | ฝ่ายบริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณาจารย์..... | | | | | | () 39 |
| 6.4 | ระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานจากฝ่ายบริหาร..... | | | | | | () 40 |
| 6.5 | วิธีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง..... | | | | | | () 41 |
| 6.6 | การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร..... | | | | | | () 42 |

(กรุณาเปิดหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



| ข้อ | คำถาม | ระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | | | | สำหรับ เจ้าหน้าที่ |
|--|--|-------------------------------------|-------|---------|--------------------|-----------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย น้อยที่สุด | |
| 6.7 | การจัดสรรงบประมาณที่แผนกวิชาของท่านได้รับ | | | | | () 43 |
| 7. การนิเทศงาน | | | | | | |
| ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการนิเทศงานในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด | | | | | | |
| 7.1 | เมื่อเกิดข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานได้รับคำแนะนำจากฝ่ายบริหาร..... | | | | | () 44 |
| 7.2 | การปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงเทคนิคและวิธีการสอนระหว่างฝ่ายบริหารกับครู-อาจารย์ผู้สอน..... | | | | | () 45 |
| 7.3 | ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานแก่คณาจารย์ได้อย่างชัดเจน..... | | | | | () 46 |
| 7.4 | การประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติงานแก่ครู-อาจารย์..... | | | | | () 47 |

(กรุณาเปิดหน้าต่อไป)

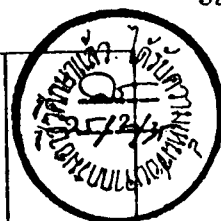
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



| ข้อ | คำถาม | ระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | | | | | สำหรับ เจ้าหน้าที่ |
|--|---|-------------------------------------|-------|---------|-------|------------|-----------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| 7.5 | หัวหน้าคณะวิชา ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในคณะ..... | | | | | | () 48 |
| 7.6 | หัวหน้าแผนกวิชา ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในแผนก..... | | | | | | () 49 |
| 8. รายได้และสวัสดิการ | | | | | | | |
| ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ ในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด | | | | | | | |
| 8.1 | เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับ..... | | | | | | () 50 |
| 8.2 | ความเป็นธรรมในการแบ่งสรรรายได้พิเศษนอกเวลาราชการ.... | | | | | | () 51 |
| 8.3 | ความสะดวกในการได้รับบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ..... | | | | | | () 52 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
(กรุณาเปิดหน้าต่อไป)

| ข้อ | คำถาม | ระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | | | | | สำหรับ เจ้าหน้าที่ |
|--|---|-------------------------------------|-------|---------|-------|------------|-----------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| 8.4 | การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ชั้นของผู้บริหาร..... | | | | | | () 53 |
| 8.5 | เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ ได้รับเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่..... | | | | | | () 54 |
| 9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | | | | | | | |
| ท่านมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในเรื่องต่อไปนี้ เพียงใด | | | | | | | |
| 9.1 | สัมพันธภาพของผู้อำนวยการกับผู้ช่วย ผู้อำนวยการที่มีต่อกัน..... | | | | | | () 55 |
| 9.2 | สัมพันธภาพของผู้บริหารกับคณาจารย์ ที่มีต่อกัน..... | | | | | | () 56 |
| 9.3 | สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ กับ ครู-อาจารย์ที่มีต่อกัน..... | | | | | | () 57 |
| 9.4 | ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคล อื่น ๆ ในแผนกวิชา..... | | | | | | () 58 |
| 9.5 | เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง.. | | | | | | () 59 |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำมาเปิดเผยต่อสาธารณชน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



| ข้อ | คำถาม | ระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | | | | | สำหรับ เจ้าหน้าที่ |
|---|---|-------------------------------------|-------|---------|-------|------------|-----------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| 9.6 | เมื่อประสบปัญหาเพื่อนร่วมงาน ได้ให้ความช่วยเหลือ..... | | | | | | () 60 |
| 9.7 | โอกาสที่ได้สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน..... | | | | | | () 61 |
| 10. สภาพการทำงาน | | | | | | | |
| ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด | | | | | | | |
| 10.1 | แผนวิชามีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ..... | | | | | | () 62 |
| 10.2 | แผนวิชามีครุภัณฑ์และเครื่องอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับการใช้งาน..... | | | | | | () 63 |
| 10.3 | ห้องปฏิบัติงานในแผนวิชาเหมาะสมที่จะใช้ฝึกนักศึกษา..... | | | | | | () 64 |
| 10.4 | ห้องปฏิบัติงานในแผนวิชา มีระบบการป้องกันความปลอดภัยที่ดี..... | | | | | | () 65 |
| 10.5 | จำนวนชั่วโมงสอนประจำเหมาะสมกับการเตรียมการสอนและตรวจงาน..... | | | | | | () 66 |

(กรุณาเปิดหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



| ข้อ | คำถาม | ระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | | | | | สำหรับ เจ้าหน้าที่ |
|------|--|-------------------------------------|-------|---------|-------|------------|-----------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | |
| 10.6 | เวลาเพียงพอกับงานประจำในเรื่องการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ..... | | | | | | () 67 |
| 10.7 | บรรยากาศในการทำงานทำให้สุขภาพกายและจิตดี..... | | | | | | () 68 |

(กรุณาเปิดหน้าต่อไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม



ท่านมีความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยของท่าน นอกเหนือจากที่มีในแบบสอบถามข้างต้นแล้ว

1. ท่านมีความพึงพอใจในเรื่องต่อไปนี้ (เรียงลำดับจากความพึงพอใจมาก

ไปน้อย)

1.
2.
3.
4.
5.

2. ท่านมีความไม่พึงพอใจในเรื่องต่อไปนี้ (เรียงลำดับจากความไม่พึงพอใจมาก

ไปน้อย)

1.
2.
3.
4.
5.

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวชมพูนุช บัวบังศรี เกิดวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2501 อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2523 เริ่มรับราชการเมื่อ พ.ศ. 2525 ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 3 วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

